

API

MANUAL

ACCIÓN SINDICAL

ASOCIACIÓN PROFESIONAL LIBRE E INDEPENDIENTE

MANUAL DE ACCIÓN SINDICAL





**MANUAL DE
ACCIÓN SINDICAL**

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CAPÍTULO I.

LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES pág. 9

CAPÍTULO II.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA pág. 29

CAPÍTULO III.

CONTRATACIÓN pág. 41

CAPÍTULO IV.

PROCESO ELECTORAL pág. 105

CAPÍTULO V.

SALUD LABORAL pág. 121

ANEXOS

I. Estatuto de los Trabajadores pág. 141

II. Ley conciliación vida familiar y laboral pág. 405

III. Ley Orgánica de Libertad Sindical pág. 433

IV. Real decreto 1844/94 pág. 449

V. Ley de prevención y reglamento de servicios de prevención .. pág. 505



CAPÍTULO I

LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

LOS REPRESENTANTES DE LA EMPRESA

A tenor de el R.D. Legislativo 1/1995 de 24 de Marzo que aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores (LET) y la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS) 11/85 de 2 de agosto, el derecho a la participación de los trabajadores en la empresa se realiza de dos formas:

Representación Sindical

La representación sindical se realiza, esencialmente, a través de las secciones sindicales, que es el órgano que agrupa a todos los afiliados a un mismo sindicato dentro de una empresa. Los representantes de las secciones sindicales son los delegados sindicales.

Representación unitaria:

La representación unitaria, a diferencia de la sindical que representa sólo a los afiliados a un sindicato, representa a todos los trabajadores de una empresa o centro de trabajo y es elegida por y entre ellos. Sus órganos, en función del número de trabajadores/as de la empresa, son:

- Los delegados de personal (en las empresas de menos de 50 trabajadores).
- Los comités de empresa (en empresas de 50 o más trabajadores).

LOS DELEGADOS DE PERSONAL Y EL COMITÉ DE EMPRESA

DEFINICIÓN Y COMPOSICION

Los **Delegados de Personal** son los titulares de la representación conjunta de los trabajadores, en aquellas empresas o centros de trabajo de hasta 49 trabajadores, debiendo designarse 1 ó 3 delegados en función de la plantilla. Así, el art. 62.1 LET establece que en las empresas o centros de trabajo con más de 10 trabajadores y menos de 31, se elegirá 1 delegado de personal, ampliándose a 3 cuando la empresa cuente entre 31 y 49 trabajadores.

Sin embargo, deberemos tener en cuenta que la LET posibilita la elección de 1 delegado de personal en aquellas empresas con más de 6 trabajadores y menos de 10, cuando los trabajadores de las mismas así lo decidan por mayoría.

Por su parte, ha de constituirse un **Comité de Empresa** en aquellas empresas o centros de trabajo que tengan 50 o más trabajadores. El comité de empresa es un órgano colegiado, cuya composición varía entre un mínimo de 5 y un máximo de 75 miembros en función del número de trabajadores de la empresa, de acuerdo con la escala siguiente:

De 50 a 100 trabajadores:	5 miembros
De 101 a 250 trabajadores:	9 miembros
De 251 a 500 trabajadores:	13 miembros
De 501 a 750 trabajadores:	17 miembros
De 751 a 1.000 trabajadores:	21 miembros
De 1000 en adelante:	2 por cada mil o fracción, hasta un máximo de 75 miembros

En aquellas empresas que tengan en una misma provincia o en municipios limítrofes dos o más centros de trabajo cuyos censos no alcancen los 50 trabajadores, pero que en conjunto lo sumen, se constituirá un **Comité de Empresa Conjunto**.

Cuando unos centros tengan al menos 50 trabajadores y otros de la misma provincia no, en los primeros, se constituirán comités de empresa propios y se hará un comité conjunto con todos los segundos, siempre y cuando sumen 50 trabajadores o más. Si no fuera el caso, donde se pueda se elegirán delegados de personal.

Solo por convenio colectivo podrá crearse un **Comité Intercentros** entre todos los centros de trabajo de la misma empresa con comité de empresa propio. Tendrá 13 miembros como máximo, que serán elegidos entre los componentes de los distintos comités de centro, según la proporción obtenida por los sindicatos en las elecciones. Sus funciones se fijarán por el convenio colectivo.

Para el Comité de Empresa se establece legalmente un funcionamiento colegiado, lo que significa que se rige por las reglas de la mayoría. Entre sus miembros elegirán un Presidente y un Secretario y deberán elaborar un reglamento de funcionamiento interno que se registrará por la autoridad laboral.

El mandato de los delegados y de los miembros del Comité de Empresa será de cuatro años, entendiéndose prorrogado si a su término no se hubiesen promovido

nuevas elecciones de representantes y hasta que se elijan nuevos delegados o nuevo Comité de Empresa.

Solamente podrán ser **revocados** los Delegados de Personal y miembros del Comité durante su mandato, por decisión de los trabajadores, mediante asamblea convocada al efecto a instancia de un tercio de los electores y por mayoría absoluta de éstos. La revocación no puede plantearse durante la negociación de un convenio colectivo, ni antes de transcurridos, como mínimo, seis meses desde la elección.

COMPETENCIAS DE LOS DELEGADOS DE PERSONAL Y COMITÉS DE EMPRESA

Las funciones y competencias de los Comités de Empresa y Delegados de Personal están recogidas, principalmente, en el Artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, aunque muchas otras se hallan dispersas a lo largo de esta Ley, existiendo una equiparación total de competencias entre los delegados de personal y los comités de empresa.

Competencias Negociadoras:

Los artículos 87.1 y 88.1 LET recogen el derecho de los delegados de personal o comités de empresa a negociar **convenios colectivos de empresa o ámbito inferior**.

Existen otras materias en las que los delegados de personal y comités de empresa son consultados preceptivamente sobre ellas. Estas materias a que nos referimos son: traslados, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo (art. 41.4 LET), suspensiones de contratos (art. 47.1 LET) o despidos de carácter colectivo (art. 51.4).

Cuando las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo se refieran a horario, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración, sistema de trabajo y rendimiento y estén reguladas en un convenio colectivo estatutario, es necesario el acuerdo entre los representantes de los trabajadores y el empresario.

Competencias de Información:

Estas competencias se concretan en dos tipos de derechos de información de los representantes de los trabajadores, según se requiera o no la emisión de informes o de opinión.

1. Derecho de información:

Las materias respecto a las cuales los delegados de personal y miembros de comités de empresa han de ser informados son muy diversas:

- **Información sobre la contratación laboral** (Arts. 64.1.2º y 8.3 LET): La Ley exige que el empresario entregue a los representantes de los trabajadores una copia básica de todos los contratos que se celebren por escrito en la empresa, así como la notificación de sus prórrogas y denuncias, en el plazo de los 10 días siguientes desde su formalización, con el fin de comprobar la adecuación del contenido del contrato a la legalidad vigente.

La copia básica debe ser firmada por los representantes de los trabajadores, quienes deberán guardar sigilo sobre la información recibida, y entregada posteriormente a la Oficina de Empleo.

Están excluidos los contratos de relación laboral especial de alta dirección y los contratos de duración determinada en los que no se exija forma escrita (por ejemplo, los contratos eventuales por circunstancias de la producción de duración menor a cuatro semanas).

Además, el trabajador podrá solicitar la presencia de miembros del comité de empresa o delegados de personal en la firma de la liquidación de su contrato.

- **Estadísticas de absentismo, accidentes y enfermedad** (Art. 64.1.8º): trimestralmente la empresa debe facilitar información a los representantes de los trabajadores sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.
- **Evolución económica del sector y la empresa** (Art. 64.1.1º): Los representantes de los trabajadores deben recibir, trimestralmente, información sobre la evolución del sector económico al que pertenece la empresa, la situación de la producción y ventas de la empresa, el programa de producción y evolución probable del empleo, así como sobre las previsiones del empresario acerca de nuevos contratos (número y modalidades), incluidos los contratos a tiempo parcial y la realización de horas complementarias, y los supuestos de subcontratación.

- **Información sobre subcontratación de obras y servicios (Art. 2 Ley 12/2001):** La Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, modifica el artículo 42 LET, estableciendo la obligación de la empresa, cuando ésta concierte un contrato de prestación de obras o servicios con una empresa contratista o subcontratista, de informar a los representantes de los trabajadores sobre los siguientes aspectos:
 - a) Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista.
 - b) Objeto y duración de la contrata.
 - c) Lugar de ejecución de la contrata
 - d) En su caso, número de trabajadores que serán ocupados por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal.
 - e) Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

Por su parte, la empresa contratista o subcontratista debe informar igualmente a los representantes legales de sus trabajadores, antes del inicio de la ejecución de la contrata, sobre:

 - a) La identidad de la empresa principal para la cual estén prestando servicios en cada momento, indicando nombre o razón social de la misma, su domicilio social y su número de identificación fiscal.
 - b) Objeto y duración de la contrata.
 - c) Lugar de ejecución de la contrata.
 - d) En su caso, número de trabajadores que serán ocupados por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal.
 - e) Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

- **Balance, cuenta de resultados y memoria económica (Art. 64.1.3º) LET:** En caso de tratarse de una sociedad por acciones o participaciones, la empresa debe poner en conocimiento de los

representantes de los trabajadores, además de la información indicada, todos los documentos que la empresa dé a conocer a los socios.

Esta información es esencial, tanto en las situaciones de crisis que pudieran poner en peligro la estabilidad de los puestos de trabajo, como en apoyo a la negociación colectiva. Cuando no se recibe esta información, cabe acudir a la Inspección de Trabajo.

- **Cambios de titularidad de la empresa (Art. 2 Ley 12/2001):** La Ley 12/2001 modifica el artículo 44 LET referido a la sucesión de empresas. El art. 44 LET establecía la obligación del empresario cedente, y en su defecto del cesionario, de comunicación a los representantes legales de los trabajadores el cambio de titularidad de la empresa, centro de trabajo o unidad productiva, cuando este cambio tuviera lugar por actos intervivos (es decir, que no se tratara de un cambio debido al fallecimiento del titular de la empresa).

La Ley 12/2001 concreta la información que cedente y cesionario deben facilitar a los representantes de los trabajadores de las empresas:

- a) Fecha prevista de la transmisión.
- b) Motivos.
- c) Consecuencias jurídicas, económicas y sociales para los trabajadores, de la transmisión.
- d) Medidas previstas respecto de los trabajadores.

Cedente y cesionario deberán proporcionar esta información con suficiente antelación: en el caso del primero, antes de realizarse la transmisión; en el caso del segundo, antes de que sus trabajadores se vean afectados en sus condiciones de empleo y de trabajo por la transmisión.

En los casos de fusión o escisión de sociedades la información deberá ser proporcionada, en todo caso, al tiempo de publicarse la convocatoria de las juntas generales que hayan de adoptar los respectivos acuerdos.

- **Contratos de Empresas de trabajo Temporal (Art. 9 Ley 14/1994 de Empresas de Trabajo Temporal):** La empresa que

utiliza los servicios de una Empresa de Trabajo Temporal debe informar a los representantes de los trabajadores sobre cada contrato de puesta a disposición, motivo de utilización y qué puesto de trabajo va a desempeñar el trabajador cedido, dentro de los 10 días siguientes a la celebración del contrato.

Es importante resaltar la modificación introducida en la Ley que regula las empresas de trabajo temporal y en concreto el apartado I del Art. 17, por el que los representantes de los trabajadores de la empresa usuaria también representan a los trabajadores en misión (trabajadores de la ETT que realizan su trabajo en la empresa usuaria) mientras dure su contrato y a efectos de poder reclamar ante la empresa usuaria, sobre las condiciones en que deben trabajar (Ley 63/97 de 26 de diciembre).

El Real Decreto 216/99, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo temporal, establece la obligación de la empresa de trabajo temporal de poner a disposición del delegado de prevención o, en su defecto, de los representantes legales de los trabajadores de dicha ETT, la documentación acreditativa de que el trabajador puesto a disposición de la empresa usuaria ha recibido las informaciones relativas a los riesgos y medidas preventivas que conlleva la tarea a realizar (art. 3.5).

Igualmente, el Real Decreto establece que la empresa usuaria deberá informar a los delegados de prevención o, en su defecto, a los representantes legales de sus trabajadores (los de la empresa usuaria), de la incorporación de todo trabajador puesto a disposición por una empresa de trabajo temporal, así como del puesto a desarrollar, sus riesgos y medidas preventivas y la información y formación recibidas por el trabajador. El trabajador podrá dirigirse a estos representantes en el ejercicio de sus derechos en esta materia.

- **Otras materias objeto de información por parte del empresario:**
El Estatuto de los Trabajadores recoge, a lo largo de su articulado, otras materias sobre las que el empresario tiene obligación de informar a los miembros de los comités de empresa o delegados de personal. Éstas se refieren:

- a) Las **horas extraordinarias** realizadas por cada trabajador. Esta información será mensual y tiene por objeto controlar la observancia del tope legal de 80 horas anuales por trabajador, actualmente en vigor. La negativa de la empresa a detallar de este modo la información, es motivo de denuncia ante la Inspección de Trabajo y reclamación ante la Jurisdicción Social.
- b) La situación de la empresa en cuanto al cumplimiento por parte de ésta de la normativa de Seguridad Social (**cotizaciones**).
- c) El sistema a emplear para el **abono del salario** y del pago delegado de las prestaciones de Seguridad Social (moneda de curso legal, transferencia bancaria, talón, etc.).
- d) Las **sanciones** impuestas a los trabajadores **por faltas muy graves**, incluyendo las faltas que se sancionen con despido. Sin embargo, y de acuerdo con las decisiones de los tribunales (STS de 21.12.84 y 14.4.86), la omisión de este deber por el empresario no afecta a la validez de la sanción, excepto si se hubiera pactado en convenio colectivo la obligación de informar a los representantes de los trabajadores con carácter previo.
- e) Los cambios de un trabajador a funciones o tareas profesionales inferiores (**movilidad funcional**), controlando que las razones alegadas por las empresas de necesidades urgentes e imprevistas son reales. Deberá controlarse también que sólo dure este cambio el tiempo necesario para la atención de dichas necesidades.
- f) La **movilidad geográfica** de un trabajador.
- g) Al menos un miembro del comité de empresa o un delegado de personal deberá estar presente en los **registros que el empresario ordene en las taquillas y efectos particulares de un trabajador**. Dichos registros sólo podrán ser *realizados* en horas de trabajo y cuando sean necesarios para la protección del patrimonio empresarial y del de los demás trabajadores de la empresa, dentro del centro de trabajo. En ausencia de representantes de los trabajadores en el centro de trabajo, el registro sólo

podrá efectuarse legalmente contando con otro trabajador como testigo del acto.

2. Derechos de opinión o consulta:

Existen determinadas ocasiones en empresario que los representantes de los trabajadores deben ser consultados por él antes de ejecutar algunas decisiones.

Los representantes contarán con un plazo de 15 días para elaborar un informe dirigido al empresario expresando su opinión sobre las siguientes materias:

- **Cambio de estatus jurídico de la empresa:** Art. 44 punto 8 Los representantes de los trabajadores deberán emitir un informe previo cuando la fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
- **Sucesión de empresas:** La Ley 12/2001 modifica el artículo 44 LET y establece, que en el caso de sucesión de empresas, cuando el cedente o el cesionario previeran adoptar medidas laborales en relación con sus trabajadores, estarán obligados a iniciar un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores sobre las medidas previstas y sus consecuencias para los trabajadores. Dicho período de consultas habrá de celebrarse con la suficiente antelación, antes de que las medidas se lleven a efecto y con vistas a la consecución de un acuerdo. Si dichas medidas consisten en traslados colectivos o en modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, el procedimiento del período de consultas se ajustará a lo establecido en los artículos 40.2 y 41.4 LET.
- **Otras materias:** Los representantes de los trabajadores, con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones que haya adoptado, deben emitir informe sobre las siguientes cuestiones:
 - a) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquellas.
 - b) Traslado total o parcial de instalaciones.
 - c) Sistemas de organización y control del trabajo, planes de formación profesional y evaluación de puestos de trabajo

- d) Demanda interpuesta por un trabajador para reclamar **ascenso de categoría** y sus correspondientes incrementos salariales.

3. Derechos de vigilancia y control.

Existe un derecho de vigilancia y control para que se cumplan las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como del resto de los pactos, condiciones y usos de empresa. El derecho a ejercer la defensa de los intereses de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales, se concreta a través de los delegados de prevención.

4. Otras Competencias

Los representantes de los trabajadores tienen atribuida también capacidad para participar en la gestión de obras sociales o de colaboración con el empresario para el incremento de la productividad de la empresa.

Asimismo están facultados para convocar **asambleas** de trabajadores e interponer **conflicto colectivo** para solucionar los problemas que afectan a los intereses generales de los trabajadores en la empresa.

LAS GARANTÍAS DE ACTUACIÓN DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

Dentro de las garantías que se recogen en el artículo 68 LET, el núcleo central lo constituyen las dirigidas a limitar el poder sancionador del empresario cuando éste se utiliza sobre un representante. Es el caso de la prohibición de que el representante sea objeto de sanción o despido por el ejercicio de su función representativa, incluida la prohibición de discriminación en su promoción económica o profesional, así como la necesidad, en caso de imposición de una sanción, de que se instruya un expediente contradictorio.

De nada serviría que el ordenamiento reconociera la existencia de órganos de representación y les atribuya competencias propias, si al mismo tiempo no se concede a estos órganos las garantías necesarias para asegurar la eficacia frente a las posibles intromisiones del empresario que pusieran en peligro el libre desempeño de la función representativa.

Un segundo grupo, dentro del cual se encuentran la prioridad de permanencia y el derecho de opción, intenta garantizar que el representante no sufra una situación que le impida el ejercicio de su función.

Finalmente, los delegados de personal y miembros de comités de empresa cuentan con una serie de garantías instrumentales cuyo fin es facilitar la función representativa. Estas garantías son el crédito horario, la libertad de expresión y opinión y el derecho a un tablón de anuncios y a un local adecuado.

Despidos y sanciones

Art. 68 punto c) del E.T. Los representantes de los trabajadores no pueden ser despedidos o sancionados, por motivo del desempeño de sus funciones de representación, durante la duración de su mandato, ni dentro del año siguiente a la terminación del mismo, salvo que la finalización del mandato se haya producido por revocación o dimisión.

Si el despido estuviera motivado en alguna otra causa legal (art. 54 LET), no podrá argumentarse esta garantía.

Por otro lado, esta garantía, que corresponde en sentido estricto a los delegados de personal y miembros de comité de empresa, ha sido ampliada a los candidatos en los procesos electorales, desde el mismo momento de constitución de la mesa electoral, dado que a partir de ese momento el empresario puede tener conocimiento de la identidad de estos candidatos y pretender ejercitar sobre ellos su poder sancionador.

En cuanto a las garantías de los delegados sindicales el **Art. 10 LOLS**- recoge que, igualmente, los delegados sindicales, que no formen parte del Comité de empresa tendrán las mismas garantías que las establecidas para los miembros de los comités de empresa.

Expediente contradictorio

Art. 68, punto a) E.T. Una segunda garantía frente a los poderes disciplinarios del empresario consiste en la obligación de instruir un expediente contradictorio para la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves. Dicho expediente exige la audiencia del interesado y la del resto del comité de empresa o delegados de personal.

El expediente es iniciado por el empresario, en base a presuntos incumplimientos contractuales del representante de los trabajadores objeto de sanción. Las fases siguientes que pueden sucederse, son:

- Nombramiento de Juez instructor y Secretario del expediente, como garantes del correcto desarrollo de las actuaciones. Aunque inicialmente la jurisprudencia declaraba la nulidad del expediente de no procederse al nombramiento de los mismos, actualmente los Tribunales reiteran que, salvo previsión en convenio colectivo, no es necesario su nombramiento.
- Pliegos de cargos, descargos y prueba. El Juez Instructor o, en su caso, el empresario, formulará un pliego de cargos por el que se pone en conocimiento del trabajador la falta que se le imputa y el plazo de que dispone para su contestación y presentación de pruebas para su defensa.
- Audiencia al comité de empresa o restantes delegados de personal. Aun cuando el informe de la representación de los trabajadores no tiene carácter vinculante, es necesaria su opinión.
- Propuesta de sanción y resolución. Finalizadas las actuaciones, el instructor ha de remitir un resumen de lo actuado al empresario, salvo que el mismo actúe como instructor, con propuesta de sanción o de archivo de las actuaciones. En todo caso, la resolución corresponde al empresario, que no está vinculado por el sentido de la propuesta del instructor, caso de haberlo.

Prohibición de discriminación

El artículo 68.c) LET. Establece la prohibición de que el representante de los trabajadores sea discriminado en su promoción económica o profesional en razón del desempeño de sus funciones de representación.

La promoción profesional comprende los derechos a la promoción y formación profesional en el trabajo, a la no realización de trabajos de superior o inferior categoría y al ascenso.

Prioridad de permanencia

Artículo 68, punto b) E.T. Los representantes legales de los trabajadores tienen prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, frente a otros trabajadores, en los supuestos de extinción o suspensión del contrato de trabajo

por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y fuerza mayor (Arts. 47, 51 y 52.c).

Esta garantía se extiende también a los casos de movilidad geográfica (traslado desplazamientos).

Derecho de Opción

Art. 56, punto 4 del E.T. Declarado improcedente por el Juzgado de lo Social el despido de un representante de los trabajadores, corresponde siempre a éste la opción entre la readmisión o la indemnización. De no efectuarse la opción por el representante de forma expresa, la misma se entenderá hecha a favor de la readmisión.

Si una vez ejercitada la opción el empresario recurre la sentencia de declaración de improcedencia, no hay que olvidar que el mismo está obligado a seguir remunerando al representante de los trabajadores aunque no le reincorpore de hecho (art. 112 LPL). El incumplimiento por el empresario de la obligación de readmitir al representante de los trabajadores se equipara a los supuestos de ejecución de despido nulo.

Crédito Horario

Artículo 68, punto e) E.T. Uno de los derechos fundamentales que contribuyen al mejor cumplimiento de las funciones de los representantes legales de los trabajadores, consiste en el derecho reconocido a disponer de un crédito mensual de horas retribuidas para el ejercicio de las funciones de representación.

El **número de horas** reconocidas a cada delegado de personal o miembro del comité de empresa es variable en función del número de trabajadores de cada centro. El cálculo se efectúa de acuerdo a la siguiente escala:

Hasta 100 trabajadores	15 horas mensuales
De 101 a 250 trabajadores	20 horas mensuales
De 251 a 500 trabajadores	30 horas mensuales
De 501 a 750 trabajadores	35 horas mensuales
De 751 en adelante	40 horas mensuales

Es importante señalar que esta escala de horas tiene carácter de norma mínima por lo tanto *puede ser objeto de mejora por convenio colectivo*, según lo ha reconocido retiradamente la jurisprudencia (S.T.C. de 30.10.80 y 11.11.80, entre otras). Además, el Estatuto de los Trabajadores, a través de la negociación colectiva,

posibilita la **acumulación del crédito de horas** en uno o varios representantes, de manera que puedan quedar "liberados" de la obligación de trabajar en la empresa, sin perjuicio de su derecho a la remuneración, y siempre que no se supere el máximo total de horas atribuidas a los diversos representantes.

El crédito horario debe utilizarse exclusivamente para las funciones de representación y defensa de los trabajadores para las que fue reconocido. No es posible emplear este crédito para atender intereses personales, pues constituiría causa de despido.

Otras características:

Sobre la utilización del crédito horario hacen referencia a:

- El empleo de dichas horas, aunque retribuidas, no ha de realizarse necesariamente dentro de la jornada laboral. En el caso de ser realizadas fuera de ella, la jornada ordinaria del representante se verá reducida en igual número de horas que las empleadas en la representación.
- El carácter mensual del crédito horario determina que no sea posible acumular horas para meses posteriores en caso de no agotarse completamente en cada período de tiempo.
- El crédito horario tiene un carácter individual, lo que significa que se concede, habitualmente, a cada representante. Cuando un representante es sustituido por otro, este último tiene derecho al disfrute de la totalidad del crédito mensual, con independencia del ya disfrutado por el representante sustituido.

Libertad de expresión y opinión

Los representantes de los trabajadores pueden expresar con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, informaciones de interés laboral o social, previa comunicación a la empresa.

En la empresa, siempre que sus características lo permitan, se debe poner a disposición de los representantes de los trabajadores un **local** adecuado en el que pueden realizar sus actividades y comunicarse con los trabajadores, así como uno o varios **tablonés de anuncios** en un lugar accesible a todos los trabajadores. Si el empresario no los facilita y existen discrepancias, se ha de denunciar ante la Inspección de Trabajo.

LAS SECCIONES SINDICALES

La Ley aplicable es la Ley Orgánica 11/ 85 de Libertad Sindical que en su artículo 1 recoge que *Todos los trabajadores tienen derecho a sindicarse libremente para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales.*

La representación sindical en la empresa se realiza, esencialmente, a través de las secciones sindicales, representadas a su vez por delegados sindicales. Las secciones sindicales agrupan a la totalidad de los trabajadores de la empresa afiliados a un determinado sindicato. Puede haber tantas secciones sindicales como sindicatos estén implantados en la empresa, sea cual fuere el número de trabajadores afiliados a cada uno de ellos.

Derechos y competencias de las secciones sindicales

Las secciones sindicales tienen los siguientes derechos y competencias establecidos en el Art. 8.1 b) y c) de la LOLS:

- celebrar reuniones previa notificación al empresario,
- recaudar cuotas,
- distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo sin perturbar la actividad normal en la empresa y
- recibir la información que les envíe su sindicato.

Las funciones de las secciones sindicales están, por lo general, desarrolladas en la negociación colectiva, sobre la base de su función principal de representación y defensa de los intereses de los afiliados a su sindicato, en la empresa.

La LOLS (art. 8.2), sin perjuicio de su desarrollo a través de la negociación colectiva, otorga una serie de derechos adicionales a las secciones sindicales privilegiadas (las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y las de aquellos otros sindicatos que, sin tal condición, tienen implantación en los órganos de representación unitaria). Estos derechos son:

Disponer de un tablón de anuncios en el centro de trabajo, colocado en un lugar accesible para los trabajadores y puesto a su disposición por la empresa.

Participar en la negociación colectiva de ámbito empresarial o inferior, en los términos establecidos por el Estatuto de los Trabajadores (art. 87.1).

Disponer de un local adecuado para el desarrollo de sus actividades, únicamente en aquellas empresas o centros que cuenten con más de 250 trabajadores. Por local adecuado se entiende no solo el espacio físico, sino también la infraestructura necesaria para desarrollar las actividades.

Como se puede observar, tales derechos son coincidentes con los reconocidos a la representación unitaria de la empresa.

Los delegados sindicales. Competencias y garantías

Los delegados sindicales son los representantes de la secciones a todos los efectos. Su elección tiene lugar entre y por los afiliados al sindicato en aquellos centros que cuentan con más de 250 trabajadores, o menos si así se establece por convenio colectivo, y con independencia del tipo de contrato celebrado con dichos trabajadores.

Además del requisito del tamaño de la empresa o centro de trabajo, sólo pueden elegir delegados sindicales aquellas secciones que tengan presencia en el comité de empresa (Art. 10.1 LOLS).

El número de delegados que pueden ser elegidos por cada sección sindical depende de la representatividad conseguida por cada sindicato en las elecciones efectuadas dentro de la empresa. Así, las secciones sindicales de aquellos sindicatos que no hayan alcanzado el 10% de los votos en la elección al comité de empresa, estarán representados por un sólo delegado sindical. En el caso de que hayan obtenido o superado el 10% de los votos, la representación se determinará por la escala prevista en la Ley, salvo que se amplíe el número mediante acuerdo colectivo. La escala es la siguiente:

De 250 a 750 trabajadores	1 delegado
De 751 a 2000 trabajadores	2 delegados
De 2001 a 5000 trabajadores	3 delegados
De 5001 en adelante	4 delegados

La Ley establece las mismas garantías para los delegados sindicales, que para los miembros del comité de Empresa y los delegados de personal (recogidas en el artículo 68 LET y concordantes.

Asimismo, disponen de las siguientes competencias:

- Derecho a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del comité de empresa. En este caso, se extiende a los delegados sindicales la obligación de guardar el sigilo profesional en aquellas materias en las que proceda legalmente.
- Derecho a asistir, con voz pero sin voto, a las reuniones de los comités en materia de seguridad e higiene.
- Derecho a ser oídos por la dirección de la empresa, previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo, que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular y, especialmente, en los despidos o sanciones de estos últimos. La nueva Ley de Procedimiento Laboral establece que, si se omite el requisito de dar audiencia al delegado sindical en los supuestos de despidos y sanciones a los afiliados, conociendo el empresario la afiliación del trabajador, el despido o la sanción serían calificados como nulos (Arts. 108.2 y 115.2 LPL).



CAPÍTULO II

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Se entiende como negociación colectiva la serie de actos sucesivos, tendentes a conseguir un acuerdo entre los trabajadores y empresarios con el fin de regular las relaciones laborales durante un tiempo determinado y que desembocan principalmente en la plasmación del Convenio Colectivo.

La norma básica sobre la materia se contiene en el artículo 37.1 de la Constitución, que constitucionaliza la autonomía colectiva y ordena a la ley asegurar su reconocimiento y el valor vinculante de los convenios colectivos. *La Ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios.*

CONVENIO COLECTIVO

TÍTULO III ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

El convenio colectivo es el contrato negociado y celebrado por representaciones de trabajadores y empresarios para la regulación de las condiciones de trabajo. Surge del acuerdo contractual de la concordancia de voluntades sobre ofertas y aceptaciones recíprocas de las partes. Se trata de un contrato atípico por la variedad de obligaciones que pueden asumir los contratantes. Las materias objeto de formación son las condiciones de trabajo y empleo.

Los Convenios se celebran para ser cumplidos. Es este el llamado contenido obligatorio del convenio

CONTENIDO DEL CONVENIO COLECTIVO

Art. 85 Contenido

Las materias objeto de acuerdo son, en general, las mismas en todos los Convenios. Los principales apartados son:

- **A quién afecta y por cuánto tiempo.** Es decir, el ámbito de aplicación:
 - Sector de la producción
 - Área geográfica o territorio donde se aplica.

- Trabajadores a los que afecta durante cuánto tiempo.
 - Durante cuanto tiempo.
- **Contenidos.**
 - **Contenido normativo** Son las normas que estructuran el convenio como norma jurídica y que responden a la necesidad de que el convenio describa su ámbito funcional, territorial y personal de aplicación, fije su periodo temporal de vigencia, mencione a las partes que lo celebran, establezca las condiciones y procedimientos para la inaplicación sobre su propia regulación sobre el régimen salarial. Cláusulas que regulan las condiciones de trabajo y empleo de trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del convenio, con referencia a materias de distinto contenido, tales como:
 - Estructura del salario y la nómina, tabla salarial, incremento salarial, cláusula de revisión, complementos y pluses..
 - Procedimiento de control de tiempo y organización del trabajo.
 - Jornada de trabajo, horario, horas extraordinarias y distribución irregular de la jornada.
 - Ingreso en la empresa, formación, promoción profesional y cambio de puestos de trabajo.
 - Aplicación de la normativa sobre Prevención y Salud Laboral.
 - Mejoras y beneficios sociales, anticipos, préstamos, créditos, seguros y becas de estudio.
 - Política de fomento de empleo y contrataciones.
 - Procedimientos de resolución de los conflictos surgidos en los periodos de consulta con los representantes de los trabajadores por asuntos de movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, suspensión del contrato o despidos colectivos.

- Derechos sindicales de los sindicatos en la empresa, Comités de Empresa o Delegados de Personal.
 - Planes de Formación.
-
- **Contenido obligacional.** El convenio colectivo se celebra para ser cumplido. Esta formado por las obligaciones que asumen las partes negociadoras entre sí y con eficacia a ellas limitada .Cláusulas positivas y negativas denominadas pactos de paz, en virtud de los cuales las partes asumen la obligación negativa de no hacer nada que contradiga la vigencia del convenio o la positiva de ejecución leal de lo convenido a través de compromisos diversos.

Art. 88. Comisión negociadora

Los convenios deberán crear **Comisiones**, formadas por representantes de los trabajadores y empresarios, para vigilar su cumplimiento e interpretar su contenido cuando sea necesario.

Estas Comisiones son a la vez, **mixtas y paritarias**. La representación de cada parte tendrá un sólo voto en su conjunto. Podrán resolver conflictos derivados de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos, aunque en última instancia se puede acudir siempre a los tribunales.

La reforma del Estatuto de los Trabajadores potencia las funciones de esta Comisión y de la negociación colectiva, y la posibilidad de resolver las discrepancias que surjan en la negociación y en las propias discusiones de la Comisión.

Con independencia de las atribuciones fijadas por las partes a las Comisiones Paritarias, en los Convenios Colectivos se pueden establecer procedimientos como la **mediación y el arbitraje**, para la resolución de conflictos de carácter colectivo derivados de su aplicación e interpretación.

El acuerdo logrado a través de la mediación o el arbitraje tendrá validez jurídica siempre que quienes hubiesen adoptado el acuerdo o suscrito el compromiso arbitral, estuviesen legitimados para negociar el convenio colectivo.

Los acuerdos y laudos arbitrales se podrán impugnar por los motivos y procedimientos previstos para los convenios colectivos. Especialmente, cabrá recurso

contra el laudo arbitral cuando no se hubiesen observado los requisitos y formalidades establecidos al efecto o cuando el laudo hubiese resuelto sobre puntos no sometidos a su decisión.

La mediación y el arbitraje también se podrán utilizar en los casos de discrepancia de carácter individual, siempre que las partes se sometan a ellos expresamente.

LA IMPORTANCIA DEL CONVENIO COLECTIVO

La importancia del convenio colectivo radica, en su obligatoriedad para los firmantes del mismo que asumen el compromiso de cumplirlo. Por otro lado, mejora y concreta, mediante el acuerdo o pacto, muchos de los derechos y deberes previstos en la ley.

El Convenio Colectivo, una vez firmado, debe ser publicado en el Boletín Oficial del Estado, en el de la Comunidad Autónoma o en el de la Provincia, según el ámbito territorial al que afecte y siempre que se trate de un convenio de eficacia general.

Pero también es importante resaltar que el Estatuto de los Trabajadores admite la posibilidad de firmar pactos individuales entre el trabajador y la empresa, que establecen las condiciones personales de trabajo: horario, jornada, estructura de salario, etc. Esta práctica es muy peligrosa tanto para el trabajador como para los sindicatos.

Por ello, es necesario que los convenios colectivos entren a regular todos los aspectos de las condiciones de trabajo, a fin de que no permitan que se puedan establecer acuerdos individuales que perjudiquen las condiciones laborales del trabajador.

Además, tanto el Estatuto como las sentencias emitidas por los órganos judiciales, dan prioridad a lo negociado en el convenio colectivo frente a los pactos individuales. Cualquier pacto individual que modifique sustancialmente las condiciones pactadas en convenio será nulo y sólo podrá modificarse renegociando con los representantes de los trabajadores.

CAPACIDAD NEGOCIADORA

(Artículo 37 C.E. Y 87 LET)

La capacidad esta reconocida en el Art. 37 C.E. a los representantes de los trabajadores y empresarios

En cuanto a los trabajadores a través de sus representantes como son:

- Los comités de empresa
- Los delegados de personal, actuando mancomunadamente
- Las representaciones sindicales o secciones sindicales de empresa
- Los sindicatos

En cuanto a los empresarios:

- Al empresario, directamente o a través de sus representantes
- A las asociaciones empresariales

Los convenios tendrán en ámbito de aplicación que las partes acuerden.

La negociación colectiva tiene un doble ámbito:

- **Convenios de empresa o ámbito inferior.** La legitimidad para negocia en éste ámbito la tienen:
 - Los Comités de Empresa o Delegados de Personal (en su caso).
 - Los representantes sindicales (si los hay) que ostenten la mayoría en el Comité de Empresa, cuando el convenio afecte a la totalidad de los trabajadores de la empresa. En los demás convenios será necesario que los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación hubiesen adoptado un acuerdo expreso para designar los representantes sindicales con implantación en tal ámbito, con el fin de poder negociarlo.
 - El empresario o sus representantes legales.
- **Convenios de ámbito superior a la empresa.** La capacidad de negociar a estos niveles corresponde a:
 - Los sindicatos más representativos a nivel estatal, o los que lo sean a nivel de Comunidad Autónoma para ese ámbito.
 - Los sindicatos que cuenten con un mínimo del 10% de los Delegados de Personal o miembros de Comité de Empresa, o de los órganos de las Administraciones Públicas, en el

ámbito geográfico o funcional del convenio. Esta representatividad se obtiene en las elecciones sindicales según el número de delegados de personal, miembros de comités de empresa y de los órganos de las administraciones públicas, elegidos en ellas.

Por la parte empresarial tienen legitimación para negociarlos:

- Las asociaciones empresariales que en el ámbito geográfico y funcional del convenio cuenten con el 10% de los empresarios y siempre que den ocupación al 10% de los trabajadores afectados.
- También están legitimados en los convenios de ámbito estatal, las asociaciones empresariales de la Comunidad Autónoma que cuenten en ésta con un mínimo del 15% de los empresarios y trabajadores. En este supuesto no se comprenden las asociaciones empresariales que estén integradas en federaciones o confederaciones de ámbito estatal.

En toda negociación de un convenio colectivo es necesario que las partes se reconozcan como interlocutores.

TRAMITACIÓN

(Artículo 89 LET.)

Para promover la negociación de un convenio se debe proceder a la denuncia del convenio vigente, dentro del plazo que para ello se establece en el propio convenio.

La denuncia se hará por quienes estén legitimados para negociar, mediante un escrito dirigido a la otra parte y a la autoridad laboral. En el plazo máximo de un mes, a partir de la recepción de la comunicación, se debe constituir la Comisión Negociadora. La parte receptora no podrá negarse a la iniciación de las negociaciones debiendo responder a la propuesta de negociación y ambas partes podrán ya establecer un calendario o plan de negociación.

Los acuerdos de la Comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA (Art. 88 LET.)

1. En los **Convenios de ámbito de empresa, o inferior** la comisión se constituirá por el empresario o sus representantes por un lado y de otro por los representantes de los trabajadores. El número de representantes de los trabajadores no puede exceder de doce miembros. No es obligatorio llegar a este número, lo importante es que estén representados proporcionalmente los sindicatos y/o candidaturas de trabajadores que cuenten con, al menos, un 10% de la representación sindical en la empresa.

En todo caso, cuando afecte a todos los trabajadores de la empresa, es necesario que dicha representación sume la mayoría de los miembros del comité de empresa o delegados de personal.

2. En los **Convenios de ámbito superior a la empresa** la Comisión Negociadora no podrá exceder de 15 miembros, que se repartirán proporcionalmente al número de representantes electos que acredite tener cada sindicato.

Para que la Comisión Negociadora esté válidamente constituida es necesario, sin perjuicio del derecho de todos los sujetos legitimados a participar en ella en proporción a su representatividad, que los sindicatos y las asociaciones empresariales representen como mínimo, respectivamente, a la mayoría de los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de Personal, en su caso, y a empresarios que ocupen a la mayoría de los trabajadores afectados por el convenio.

La Comisión Negociadora podrá tener un Presidente con voz, pero sin voto, designado libremente por aquella. Del art. 88.4 se desprende también la necesidad de designar un secretario de actas de la deliberación. En el supuesto de que no se eligiera, las partes deben consignar, en el acta de la sesión constitutiva de la Comisión, los procedimientos a emplear para moderar las sesiones y firmar las actas que correspondan a las mismas.

NEGOCIACIÓN Y ADOPCIÓN DE ACUERDOS

Las partes implicadas están obligadas a negociar bajo el principio de **buena fe**, que impone a las partes realizar un esfuerzo serio para alcanzar el acuerdo sin actos de intimidación, dolo o aprovechamiento del error ajeno. En el supuesto de que se produjeran violencias, tanto sobre las personas como sobre los bienes

y ambas partes comprobaran su existencia, quedaría suspendida de inmediato la negociación en curso hasta su desaparición.

El art. 89.3 E.T. recoge que "los acuerdos de la comisión requerirán en cualquier caso el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones" La mayoría que se pide para la validez de los acuerdos en la absoluta, esto es la mitad más uno de cada una de las dos representaciones que componen la comisión negociadora.

En cualquier momento de las deliberaciones, las partes podrán acordar la intervención de un mediador designado por ellas. Basta con que lo solicite una de las partes para que la mediación sea obligatoria, en el Servicio de Mediación correspondiente al ámbito del Convenio Colectivo.

VALIDEZ DE LOS CONVENIOS

(Artículo 90 LET.)

Los convenios colectivos han de efectuarse obligatoriamente por escrito, pues en caso contrario son nulos.

Los convenios deben presentarse ante la Autoridad Laboral competente. Deben registrarse adjuntando original y 4 copias, las actas de las sesiones y las hojas estadísticas, según el modelo oficial, en un plazo máximo de 15 días desde su firma. La Autoridad Laboral ordena su registro y publicación en el Boletín Oficial del Estado, en el Boletín de la Comunidad o en el Boletín de la Provincia, según el ámbito territorial del convenio firmado, en un plazo de 10 días.

En el caso de que la Autoridad Laboral estime que un convenio colectivo va en contra de la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros, puede promover de oficio ante el Juzgado de lo Social o Sala correspondiente (Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia o Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, según que el ámbito territorial del convenio colectivo sea igual o superior a una Comunidad Autónoma), la impugnación de dicho convenio.

Si el convenio no ha sido aún registrado, los representantes legales o sindicales de los trabajadores o los empresarios que sostengan la ilegalidad del mismo, o los terceros lesionados, pueden solicitar a la Autoridad Laboral que curse al Juzgado o Sala competente su impugnación de oficio. Si la Autoridad no contesta a dicha solicitud en el plazo de 15 días, la desestima, o el convenio colectivo ya hubiera

sido registrado, se puede impugnar el mismo mediante conflicto colectivo y por las personas legitimadas para promoverlo.

El convenio entrará en vigor, y por lo tanto se puede aplicar a todos los trabajadores afectados, en la fecha que acuerden las partes.

El convenio colectivo que sucede a uno anterior puede volver a negociar todos los derechos reconocidos en aquél, y en este caso siempre se aplicará lo dispuesto en el nuevo convenio.

VIGENCIA DEL CONVENIO

(Artículo 86 LET)

Corresponde a las partes negociadoras establecer la duración de los convenios pidiendo eventualmente, pactarse distintos períodos de vigencia para cada materia o grupo homogéneo de materias dentro del mismo convenio.

Los convenios se prorrogan de año en año, si antes no es denunciado expresamente por las partes, salvo pacto en contrario.

Cuando se denuncia un convenio y hasta que no se pacta uno nuevo, no se pueden aplicar sus cláusulas obligacionales en cambio la parte normativa, es decir la que regula el tiempo de trabajo, la jornada laboral, etc., siguen vigentes.

El convenio que sucede a uno anterior deroga en su integridad a éste último, salvo los aspectos que expresamente se mantengan.



CAPÍTULO III

CONTRATACIÓN

CONTRATO LABORAL

LA REFORMA LABORAL

El año 1994 será recordado como el año de la Reforma Laboral, reflejada sobre todo en la Ley 10/1994 de 19 de Mayo, sobre Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación. Esta ley intenta ser respuesta a la grave situación económica centrándose en el principal problema: la alta tasa de paro. Se plantean en ella diversos objetivos:

- Mejora de los servicios públicos de empleo, anteponiendo eficacia a burocracia.
- Inserción laboral de los colectivos más desprotegidos.
- Que el trabajo sea a tiempo parcial, favoreciendo así el aumento de las tasas de ocupación.
- Fomento del empleo en las pequeñas empresas.
- Inserción laboral de los perceptores de prestaciones por desempleo.

Igualmente, la ley planifica unas Políticas de Fomento de Empleo que, entre otras medidas, propone una modificación en las relaciones laborales, la incentiación de determinadas modalidades de ocupación y la regulación de nuevos elementos en el mercado laboral (Agencias de Colocación, SIPE—Servicios Integrados para el Empleo—Empresas de Trabajo Temporal...).

1.- Contrato de trabajo

Por definición, un contrato es un acuerdo entre un empresario (persona física o jurídica) y un trabajador, por el que éste último se compromete voluntariamente a prestar unos servicios determinados por cuenta del empresario y bajo su dirección, a cambio de una retribución.

Existe una relación laboral cuando se cumplen los requisitos establecidos por en el *artículo 1.1 de la LET*:

- Ha de existir una prestación de servicios voluntarios.
- El trabajador recibe un salario a cambio de sus servicios. No caben relaciones laborales sin contraprestación económica.
- El trabajo ha de ser por cuenta ajena; es decir, en beneficio de otra persona (empleador o empresario). Asimismo, el trabajador

está sometido al ámbito organizativo y de dirección del empleador o empresario.

La aparición de las ETT (Empresas de trabajo temporal) por la Ley 14/94 ha supuesto un nuevo sistema de relación laboral. Aunque el contrato de trabajo y la relación laboral los mantiene el trabajador con la empresa de trabajo temporal, ésta cede a la empresa cliente los servicios del primero y los poderes de dirección.

Se excluyen del ámbito regulado por la Ley del Estatuto de los Trabajadores, las siguientes relaciones:

- La de los funcionarios públicos.
- Las prestaciones personales obligatorias.
- La de los consejeros y miembros de los órganos de la administración de sociedades, cuando se limiten a labores de dirección.
- Los trabajos de buena vecindad, amistad o benevolencia.
- Los realizados por familiares del empresario, aunque en este supuesto cabe demostrar la condición de asalariado del familiar.
- Las que supongan intervención en operaciones mercantiles, siempre que se responda del buen fin de la misma.
- La actividad de transporte cuando la realice quien sea titular de la autorización administrativa y del vehículo con que la presta, a cambio de un precio, aun cuando se realice de forma habitual para el mismo empresario.

2.- Derechos y obligaciones:

Un contrato de trabajo supone unos derechos para el trabajador, que se convierten en obligaciones para el empresario. Al mismo tiempo, las obligaciones que contrae el trabajador se convierten en derechos de su empresario.

A. El empresario contrae obligaciones con:

1. El trabajador.

Cuando la relación laboral sea de duración superior a 4 semanas, el empresario deberá informar por escrito al trabajador sobre los elementos esenciales del con-

trato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, siempre que tales elementos y condiciones no figuren en el contrato de trabajo formalizado por escrito, en el plazo de dos meses a contar desde la fecha de comienzo de la relación laboral.

Con carácter general, los aspectos que la comunicación debe contener, y siempre que no aparezcan recogidos en el contrato de trabajo, son:

- La identidad de las partes del contrato de trabajo.
- La fecha de comienzo de la relación laboral y, en caso de que se trate de una relación laboral temporal, la duración previsible de la misma.

El domicilio social de la empresa y el centro de trabajo donde el trabajador preste sus servicios. Cuando la prestación de servicios tenga lugar en diferentes centros o en centros de trabajo, móviles o itinerantes, se hará constar esta circunstancia.

La categoría o el grupo profesional del puesto de trabajo a desempeñar por el trabajador o las características del mismo, de manera que sea posible conocer, con suficiente precisión, el contenido específico del trabajo.

- La cuantía del salario base inicial y de los complementos salariales, así como la periodicidad de su pago.
- La duración y distribución de la jornada ordinaria de trabajo.
- La duración de las vacaciones, en su caso, las modalidades de atribución de las mismas.
- Los plazos de preaviso que, en su caso, estén obligados a respetar el empresario y el trabajador en el supuesto de extinción del contrato.
- El convenio colectivo aplicable, precisando los datos concretos que permitan su identificación.

Cuando la prestación de servicios tuviera lugar en el extranjero por un tiempo superior a cuatro semanas, el empresario deberá añadir a la información anterior, y antes de que el trabajador se traslade, los siguientes aspectos:

- La duración del trabajo que vaya a prestarse en el extranjero.
- La moneda en que se pagará el salario.

- Las retribuciones en dinero o en especie.
- En su caso, las condiciones de repatriación del trabajador.

2. Los representantes legales de los trabajadores.

También deberá entregar a los representantes legales de los trabajadores, una copia básica de los contratos formalizados por escrito (con excepción de los contratos de relaciones especiales de alta dirección, para los que es suficiente la notificación), así como las prórrogas de dichos contratos y las denuncias de los mismos, teniendo para ello el mismo plazo de 10 días.

Los representantes de los trabajadores deben firmar las copias básicas a efectos de acreditar que se ha producido la entrega.

La copia básica contendrá todos los datos del contrato a excepción del número del D.N.I., domicilio, estado civil y cualquier otro dato que pueda afectar a la identidad personal del interesado. El salario debe figurar entre los datos de la copia básica, ya que se considera que la información sobre el mismo no afecta al derecho a la intimidad (STC 142/93, de 22 de abril).

B. El trabajador tiene:

1. Una serie de obligaciones:

- Cumplir las obligaciones concretas del puesto de trabajo conforme a los principios de la buena fe y diligencia.
- Cumplir las medidas de seguridad e higiene.
- Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario.
- No realizar la misma actividad que la empresa en competencia con ella.
- Contribuir a mejorar la productividad.
- Los demás que se establezcan en el contrato de trabajo.

2. Una serie de Derechos:

- A la ocupación efectiva durante la jornada de trabajo.
- A la promoción y formación en el trabajo.

- A no ser discriminados para acceder a un puesto de trabajo.
- A la integridad física y a la intimidad.
- A percibir puntualmente la remuneración pactada.
- Los demás que se establezcan en el contrato de trabajo.

3. El Servicio Público de Empleo.

Los empresarios están obligados a registrar en la Oficina de Empleo del Servicio Público de Empleo (SEP), en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación, los contratos que deben celebrarse por escrito, o comunicar, en igual plazo, las contrataciones efectuadas, aunque no exista obligación legal de formalizarlas por escrito.

Cuando sea obligatorio el registro en el SPE de un contrato, deberá ir acompañado de una copia básica del mismo, firmada por los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

Cuando no sea obligatorio dicho registro, pero haya obligación de formalizar el contrato por escrito y de entregar copia básica a los representantes de los trabajadores, se remitirá al SPE exclusivamente la copia básica.

El Real Decreto 1424/2002, de 27 de diciembre y la Orden Ministerial que desarrolla el anterior establecen para las empresas la posibilidad de comunicar a los Servicios Públicos de Empleo correspondientes por medio de Internet los contratos, copias básicas, prórrogas, transformaciones de contratos temporales en indefinidos, llamamiento de trabajadores fijos discontinuos, horas complementarias en contratos indefinidos a tiempo parcial y certificaciones de la Administración en el caso de sustitución de trabajadores en procesos de formación. Se trata de un servicio que pretende simplificar a los empleadores los trámites administrativos de la comunicación de la contratación utilizando Internet.

4.- Las partes del contrato:

a. El Trabajador:

- Los mayores de edad (18 años).
- Los menores de 18 años legalmente emancipados.

- Mayores de 16 y menores de 18 si tienen autorización de los padres o de quien los tenga a su cargo. Si viven de forma independiente, con el consentimiento expreso o tácito de sus padres o tutores.
- Los extranjeros de acuerdo con la legislación que les sea aplicable.

b. El Empresario:

Es la persona por cuya cuenta y bajo cuya dirección el trabajador va prestar sus servicios.

Puede ser una persona física, empresario individual, o puede ser una persona jurídica como las sociedades (anónimas, limitadas, civiles...). En caso de tratarse de una sociedad o de otra persona jurídica, ésta siempre se representará por una persona individual, que es con la que se ha de celebrar el contrato.

5.- Formalización del contrato de trabajo.

El contrato de trabajo se puede formalizar por escrito o de palabra.

Es obligatorio por escrito cuando así lo exija una disposición legal, y siempre en los siguientes contratos:

- Contratos en Prácticas y aprendizaje.
- Contratos a Domicilio.
- Contratos de Relevo.
- Contratos para la realización de Obra o Servicio determinado.
- Trabajadores contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero.
- Contratos por Tiempo Determinado (no indefinido) cuya duración sea superior a 4 semanas.

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

Cada una de las partes podrá exigir que el contrato se celebre por escrito, en cualquier momento del transcurso de la relación laboral.

El hecho de que el trabajador no sea dado de alta en Seguridad Social, no supone la inexistencia de relación laboral, tan sólo un incumplimiento del empresario. Adquirirán la condición de trabajadores fijos, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, los que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente les correspondería para el período de prueba, salvo que el empresario demuestre que el puesto de trabajo que ocupa es temporal, todo ello sin perjuicio de las demás responsabilidades a que hubiere lugar en derecho.

6.- Duración del contrato:

El contrato de trabajo puede concertarse *por tiempo indefinido o por una duración determinada*, en los supuestos en que sea posible legalmente. En caso de que no se indique la duración en el contrato de trabajo, ésta se considerará por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario.

Los contratos de duración determinada que se concierten por un período inferior al plazo máximo que tengan establecido, podrán prorrogarse sin que el contrato original más las prórrogas rebasen ese plazo máximo. Si llegado el término del contrato no media denuncia ni prórroga expresa, se entenderá prorrogado hasta su plazo máximo establecido.

7.- Período de prueba

Su establecimiento es optativo y de acordarlo, se deberá reflejar por escrito en el contrato.

Su duración máxima se establecerá en los Convenios Colectivos, no señalando la ley plazos máximos que deban respetarse. Sólo se prevé, para cuando esta regulación no aparece en convenio, y en función de la cualificación del trabajador, una duración de:

- Para los técnicos titulados son 6 meses.
- Para el resto de los trabajadores son 2 meses.
- Para los trabajadores que no sean técnicos titulados, en empresas de menos de 25 trabajadores son 3 meses.

- Para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión del título de grado medio es 1 mes
- Para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión del título de grado superior son 2 meses.

Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los mismos derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla. El período de prueba se computa a efectos de antigüedad.

Durante este período se podrá rescindir la relación laboral por voluntad de cualquiera de las partes, sin alegar causa alguna y sin preaviso, salvo pacto en contrario.

El desistimiento durante el período de prueba no da derecho a indemnización. Por el contrario, transcurrido el período de prueba sin que se haya producido desistimiento por alguna de las partes, el contrato produce plenos efectos.

La situación de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpirá el cómputo del mismo, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

No se podrá establecer período de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

8. – Medios de contratación

Los empresarios que pretendan efectuar una contratación, podrán hacerlo siguiendo una de las siguientes vías:

Contratación directa

Haciendo o no previa publicidad de la oferta de empleo y, en el primer caso, sin necesidad de previo visado de la oferta por la Oficina de Empleo.

Contratación por Oficina Pública de Empleo

El empresario puede elegir libremente entre los trabajadores inscritos en las Oficinas de Empleo, dejando siempre a salvo las preferencias establecidas en las disposiciones legales y reglamentarias.

La solicitud de trabajadores puede dirigirse a cualquier **Oficina de Empleo**, preferentemente la que corresponda al domicilio de la Empresa o centro de trabajo principal. En la Oficina de Empleo le informarán y le facilitarán el documento de solicitud de trabajadores, denominado **Oferta de Empleo**, y que deberá rellenar indicando:

- Características del puesto.
- Condiciones de los candidatos.
- Tipo de contratación.
- Forma, lugar y fecha de selección de los trabajadores.

La solicitud se efectuará personalmente en la Oficina de Empleo o telefónicamente. En este último caso, se deberá ratificar por escrito posteriormente.

Una vez presentada una oferta, la Oficina de Empleo, mediante consulta a su banco de datos, envía al empresario una preselección de candidatos aptos, a priori, para que sean entrevistados por el mismo. No obstante, la Oficina de Empleo también puede efectuar la selección de candidatos mediante pruebas profesionales y/o psicotécnicas.

Los empresarios están obligados a solicitar de la Oficina de Empleo los trabajadores que necesiten contratar, **únicamente cuando se quieran acoger a medidas de fomento de empleo**. Los trabajadores contratados al amparo de alguna de éstas medidas, deberán llevar inscritos en la Oficina de Empleo el tiempo que determine cada modalidad de contrato.

Contratación por Agencias de Colocación

Las Agencias de colocación son entidades que colaboran con los Servicios Públicos de Empleo que ayudan a los trabajadores a encontrar un empleo y a los empleadores a la contratación de los trabajadores apropiados a sus necesidades.

Las Agencias pueden recibir remuneración del empresario y/o del trabajador por los servicios prestados, considerándose como tal, la oferta o presentación a los empleadores de los trabajadores solicitados por los mismos, siempre que se adecuen al perfil profesional de los puestos de trabajo a cubrir en las empresas.

La Agencia está obligada a remitir a la Oficina de Empleo datos sobre:

- Trabajadores enviados a ofertas.
- Trabajadores que hayan declinado presentarse.
- Trabajadores que hayan rechazado un puesto de trabajo, con exposición de los motivos del rechazo.
- Trabajadores que hayan sido rechazados por la empresa, con causa del rechazo.
- Trabajadores contratados.

Contratación por Empresas de Trabajo Temporal

Es el único supuesto actual legal de cesión de trabajadores.

Contratación por medio de Internet

Hoy día es posible la contratación mediante la red Internet, con las especialidades que se contemplan al respecto.

9.- Suspensión de los contratos de trabajo

Por suspensión del contrato se entiende la cesación temporal no periódica de la prestación de servicios, no retribuable por el empresario, en los casos legalmente previstos.

La suspensión del contrato tan sólo comporta la exoneración de trabajar y remunerar el trabajo, dejando vigentes los demás efectos del contrato.

Suspensión de mutuo acuerdo

El acuerdo entre empresario y trabajador suspende el contrato, ya vigente, en las condiciones que ellos mismos determinen. Las causas que estén consignadas válidamente en el contrato suspenden también el mismo.

El periodo de ausencia del trabajador no tiene por que ser retribuido. De pactarse alguna remuneración, esta no tendría carácter salarial.

La reincorporación se producirá en el momento previsto en el contrato: Normalmente cuando cese el motivo que dio lugar a la suspensión o expire el plazo.

Suspensión por incapacidad temporal

La incapacidad temporal es aquella situación en la que el trabajador está impedido para el trabajo y recibe asistencia sanitaria de la Seguridad Social, o está en periodo de observación médica por enfermedad profesional. El motivo puede ser tanto la enfermedad, común o profesional, como el accidente, sea o no de trabajo.

Las percepciones en cada caso concreto serán las siguientes:

Enfermedad común o accidente no laboral

Desde el día 4 al 20, el 60% de la base de cotización para contingencias comunes del mes anterior a la fecha de la baja (base diaria). De este periodo, tan solo a partir del día 16 es a cargo del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS). Desde el día 21 en adelante, el 75% de la misma base.

Enfermedad profesional o accidente de trabajo

Desde el día siguiente al de la baja, el 75% de la base de cotización por contingencias profesionales del mes anterior. El salario íntegro del día del accidente o baja es a cargo del empresario.

La duración máxima de esta situación de incapacidad temporal es de 12 meses prorrogables por otros 6, cuando se presuma que durante ellos pueda el trabajador ser dado de alta médica por curación.

Los periodos de observación por enfermedad profesional tienen una duración máxima de 6 meses prorrogables por otros 6, cuando se estime necesario.

La reincorporación deberá producirse cuando el trabajador sea dado de alta por curación, o sea declarado afecto de lesiones permanentes no invalidantes o de incapacidad permanente parcial.

Suspensión por incapacidad permanente

Producida la extinción de la situación de incapacidad temporal, con declaración de incapacidad permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con

reserva del puesto de trabajo, durante un periodo de 2 años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la incapacidad permanente.

Suspensión por maternidad, adopción y acogimiento

La maternidad suspende el contrato de trabajo durante 16 semanas ininterrumpidas, distribuidas a elección de la interesada. Sin embargo, es obligatorio un descanso mínimo de 6 semanas tras el parto. Si el parto ha sido múltiple, la suspensión se amplía a 18 semanas.

En el caso de que el padre y la madre trabajen, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de hasta 4 de las últimas semanas de suspensión, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado periodo, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

En caso de fallecimiento de la madre, estas 16 semanas de descanso las tomará el padre. Durante el periodo de 16 ó 18 semanas, y desde el mismo día de la baja, la trabajadora tiene derecho a las siguientes prestaciones de la Seguridad Social:

- **Económica:** Consistirá en el 100% de la base reguladora. La base reguladora será la misma que para la Incapacidad Temporal por contingencias comunes, Esta prestación económica será pagada directamente por el INSS, por lo que la empresa no podrá deducir cantidad alguna en el boletín de cotización por ese concepto.

Durante la situación de maternidad, el INSS, en el momento de hacer efectivo el subsidio, procederá a deducir del importe del mismo la cuantía a que ascienda la suma de las aportaciones del trabajador relativas a las cotizaciones a la Seguridad Social, Desempleo y Formación Profesional que en cada caso procedan, así como la retención correspondiente a efectos de IRPF.

- **Sanitaria:** Las contingencias protegidas serán el embarazo, el parto y el posparto.

La adopción y el acogimiento de un menor de 5 años es causa de suspensión del contrato, pero en el caso de que el padre y la madre trabajen, tan solo podrá ser ejercitado este derecho por uno de ellos.

La duración de la suspensión depende de la edad del adoptado al tiempo de la resolución judicial que constituya aquella, y se inicia desde la fecha de dicha resolución: 8 semanas, si el adoptado es menor de 9 meses; 6 semanas, si es mayor de 9 meses y menor de 5 años.

El adoptante tiene derecho a las prestaciones por maternidad, si cumple los requisitos exigidos para disfrutar éstas al tiempo de la resolución judicial: Estar afiliado, en alta o situación asimilada y acreditar un periodo mínimo de cotización de 180 dentro de los 5 años inmediatamente anteriores al hecho causante.

Suspensión por privación de libertad

La privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria, es causa de suspensión del contrato de trabajo.

Mientras dure esta causa de suspensión, el trabajador no tiene derecho a remuneración alguna. La suspensión dura mientras dure la privación de libertad, siempre que dicha privación no sea consecuencia de la sentencia condenatoria.

Si la sentencia es absolutoria, el trabajador debe proceder a su inmediata reincorporación.

Suspensión por sanción

La sanción de suspensión de empleo y sueldo está expresamente contemplada en ordenanzas y convenios para su aplicación por faltas, de mayor o menor gravedad, cometidas por los trabajadores. La suspensión se tiene que producir tanto sobre la prestación del servicio como sobre la retribución correspondiente.

Mantener la obligación de trabajar, pero sin sueldo, está expresamente prohibido. El trabajador debe reincorporarse inmediatamente a su anterior puesto de trabajo tras el cumplimiento de la sanción.

Suspensión por fuerza mayor

Por fuerza mayor se entiende aquel suceso extraordinario o desacomunado de carácter imprevisible y, o inevitable, cuyas consecuencias impiden que la empresa y los trabajadores puedan cumplir con sus respectivas obligaciones.

Para que se produzca la suspensión se requiere la autorización de la autoridad laboral, previa la tramitación del oportuno expediente para la constatación de la existencia de dicha causa.

El trabajador no tiene derecho al salario mientras dure la suspensión, ni a indemnización alguna por tal causa, pero sí tiene derecho a las prestaciones por desempleo.

La suspensión par fuerza mayor temporal dura el periodo de tiempo indicado por la autoridad laboral en la resolución aprobatoria de la solicitud, o sucesivas peticiones de prórroga.

Suspensión por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción

Las dificultades que por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas puede atravesar una empresa, son motivo de suspensión si le impiden cumplir temporalmente las obligaciones contraídas con los trabajadores.

Para que se produzca la suspensión se requiere la autorización de la autoridad laboral, previa tramitación del oportuno expediente para la constatación de la existencia de la causa.

El trabajador no tiene derecho al salario mientras dure la suspensión, ni a indemnización alguna por tal causa, pero sí tiene derecho a las prestaciones por desempleo.

Esta suspensión durará el tiempo indicado por la autoridad laboral en la resolución que pone fin al expediente promovido por el empresario.

Suspensión por huelga

La situación durante la cual un colectivo de trabajadores acuerda unilateralmente la cesación en la prestación de servicios es causa de suspensión del contrato de trabajo.

El trabajador no tiene derecho al salario mientras permanezca de huelga, ni a la prestación económica por incapacidad temporal ni desempleo.

El trabajador tiene derecho a reintegrarse a su anterior puesto de trabajo en cualquier momento, aunque la huelga la prosigan otros trabajadores.

Durante los días de huelga, el empresario, además de suprimir el abono del salario correspondiente a dichos días, deberá comunicar a la Seguridad Social el pase del trabajador a la situación de alta especial a fin de que quede suspendida la obligación de cotizar (Tanto para el empresario como para el trabajador). De no comunicarlo, subsistirá la obligación de cotizar durante esos días, si bien ésta se efectuaría por la base y tope mínimo de cotización.

Suspensión por cierre patronal

La decisión unilateral del empresario de clausurar el centro de trabajo durante el tiempo indispensable para que se solucionen las irregularidades en el régimen de trabajo por la concurrencia de determinadas circunstancias, es causa de suspensión del contrato. El trabajador no tiene derecho a salario mientras dure el cierre patronal, salvo que este sea declarado ilegal.

El trabajador tiene derecho a la reincorporación inmediata a su puesto de trabajo cuando el empresario proceda a la reapertura del centro.

Suspensión por excedencia forzosa por ejercicio de cargo público

El ejercicio de un cargo público para el cual haya sido designado o elegido el trabajador, suspende el contrato si le imposibilita la asistencia al trabajo.

Mientras dure la suspensión, el trabajador no tiene derecho al salario. El cese en el ejercicio del cargo público que impida la asistencia al trabajo supone la finalización de la suspensión.

El trabajador solicitará la reincorporación al puesto de trabajo reservado, en el plazo de 30 días naturales.

Suspensión en excedencia por cumplimiento de un deber público inexcusable

El cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal que suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborales en un periodo de 3 meses, suspende el contrato.

Es una facultad de empresario cuya regulación legal a todos los efectos, es idéntica al supuesto anterior, salvo que el convenio de aplicación establezca particularidades.

La reincorporación debe solicitarse en el plazo de un mes desde el cese.

Suspensión en excedencia por ejercicio de función sindical

El ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, suspende también el contrato.

El cargo representativo en dicho ámbito debe de haber sido provisto mediante proceso electivo. La remuneración y terminación de esta causa de suspensión son idénticas que en el ejercicio de cargo público.

Suspensión en excedencia por cuidado de hijos

El cuidado de un hijo, ya lo sea por naturaleza o por adopción, hasta que cumpla 3 años, posibilita al padre o a la madre, a solicitar la suspensión del contrato de trabajo.

Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. El trabajador excedente por esta causa no tiene derecho a remuneración alguna.

Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendría derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Finalizado el primer año, el trabajador tendrá tan solo preferencia a ocupar la vacante, cuando exista, de un puesto de igual o similar categoría.

La duración de la excedencia por esta causa finaliza al cumplir el hijo la edad de 3 años, debiendo solicitarse la reincorporación con anterioridad al vencimiento del periodo acordado o duración máxima.

Solicitada la reincorporación durante el primer año, esta se producirá automáticamente. Si se solicita posteriormente, durante el segundo o tercer año, la suspensión se mantendrá hasta tanto no exista vacante.

Suspensión en excedencia voluntaria

El trabajador con una antigüedad de, al menos, un año en la empresa tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia por un plazo no menor a 2 años, ni superior a 5.

La excedencia voluntaria supone la preferencia a ocupar, cuando exista o se produzca, una vacante de igual o similar categoría una vez transcurrido el plazo por la que se concedió.

Este derecho sólo puede ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador, si han transcurrido 4 años desde el final de la excedencia anterior. El trabajador no tiene derecho a remuneración alguna.

La reincorporación al trabajo debe ser solicitada antes de concluir el periodo de excedencia, no exigiéndose plazo de preaviso.

La suspensión del contrato se mantiene indefinidamente hasta tanto no se produzca la vacante, por lo que la reincorporación queda supeditada a la existencia de tal vacante en puesto de igual o similar categoría,

10.- Extinción de los contratos de trabajo

Por extinción del contrato de trabajo se entiende la finalización de la relación de dependencia del trabajador con el empresario, la que lleva consigo el cese o liberación de las respectivas obligaciones. Finaliza la relación entre empresario y trabajador, de forma definitiva.

Extinción por cumplimiento del término

Esta causa de extinción se da en los contratos de duración determinada, bien porque se agote la duración pactada o bien porque se realice la obra o servicio objeto del contrato.

Estos contratos necesitan denuncia para que se produzcan los efectos extintivos. Si llegada su duración máxima no hay denuncia por las partes, se entiende prorrogado por tiempo indefinido. En los contratos temporales cuya duración sea superior a un año necesitan preaviso: la parte que vaya a denunciar el contrato tiene que comunicarlo a la otra con un mínimo de 15 días de antelación.

El incumplimiento por el empresario del plazo de preaviso le obligará al abono de una indemnización equivalente a los salarios correspondiente al plazo incumplido.

Una novedad introducida por el RDL 5/2001 (art. 49.1.c ET) es que a la finalización del contrato de duración determinada o temporal, excepto los de interinidad, inserción y formación, se establece una indemnización mínima de 8 días de salario por año trabajado.

Se encuentran en situación legal de desempleo los trabajadores cuando se extinga su relación laboral por expiración del tiempo convenido, realización de la obra o servicio objeto del contrato, siempre que dichas causas no hayan actuado por denuncia del propio trabajador.

El trabajador acreditará encontrarse en dicha situación, presentando la copia del contrato de trabajo o comunicación del cese, cuando no fuese obligatorio el contrato por escrito.

Extinción por voluntad de las partes o por mutuo acuerdo

Es la decisión de ambas partes contratantes de dar por terminada la relación laboral durante la vigencia de la misma.

Salvo pacto en contrario, ninguna de las partes tiene derecho a indemnización alguna en los supuestos de extinción por mutuo acuerdo.

Por ser voluntaria esta forma de extinción, el trabajador **no se encuentra en situación legal de desempleo**, ni, en consecuencia, es acreedor de las prestaciones correspondientes.

Extinción por causas contractuales previstas.

El contrato de trabajo se extinguirá por las causas consignadas validamente en el contrato salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del empresario.

El cumplimiento de la causa (condición) no produce automáticamente la extinción, sino que se limita a posibilitar su ejercicio por las partes, a través del acto de **denuncia**.

La extinción del contrato por el cumplimiento de la condición, sobrevenir la causa, no genera derecho a **indemnización** entre las partes, salvo pacto en contrario.

La comunicación escrita del empresario resolviendo el contrato es suficiente para acreditar la situación legal de **desempleo** y acceder a las prestaciones correspondientes.

Extinción por incumplimiento voluntario del trabajador

Extinción por dimisión

El contrato se extinguirá por dimisión del trabajador debiendo mediar el preaviso que señalen los convenios colectivos o la costumbre del lugar.

Por dimisión del trabajador se entiende la renuncia expresa al puesto de trabajo que venía desempeñando.

El cese preavisado extingue el contrato de trabajo en la fecha señalada, sin que el trabajador tenga derecho a indemnización alguna, ni se encuentre en situación legal de desempleo.

La dimisión, sin preaviso también extingue el contrato de trabajo, pero el empresario puede reclamar la oportuna indemnización por los daños y perjuicios causados por la falta o insuficiencia del preaviso.

Extinción por abandono del trabajo

Cuando la renuncia al puesto de trabajo no se manifiesta explícitamente, sino que se deduce inequívocamente del comportamiento del trabajador, también se produce la extinción del contrato de trabajo.

El abandono produce la extinción del contrato de trabajo y, en cuanto al incumplimiento contractual del trabajador, posibilita al empresario a exigir el resarcimiento de daños y perjuicios.

El trabajador que abandona no se encuentra en situación legal de desempleo y, en consecuencia, no tiene derecho a las correspondientes prestaciones.

Extinción por despido disciplinario

Por despido disciplinario se entiende la resolución del contrato de trabajo por voluntad unilateral del empresario basada en un incumplimiento contractual grave y culpable del trabajador.

El despido es una sanción y su justificación viene determinada por el grado de culpabilidad del trabajador y la gravedad del incumplimiento. El trabajador tiene derecho a reclamar ante la jurisdicción competente en el plazo de 20 días hábiles siguientes a aquel en que se hubiese producido.

Las causas para que se pueda dar este despido vienen recogidas en el art. 54 ET y no se podrá alegar otro supuesto que este fuera de esta lista de causas:

- Inasistencia e impuntualidad; Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia y puntualidad al trabajo.
- Indisciplina o desobediencia.
- Ofensas verbales o físicas al empresario, a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que conviven con ellos.
- Trásgresión de la buena fe y abuso de confianza.
- Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- Embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

Procedimiento:

El despido disciplinario ha de cumplir una serie de requisitos para que llegue a extinguir el contrato de trabajo:

El plazo para imponer la sanción de despido por faltas muy graves es de **60 días** desde la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

Deberá ser notificado al trabajador por escrito en lo que se llama la **carta de despido**, en la que han de figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efecto. A partir de dicha fecha empieza a computarse el plazo para la reclamación: 20 días hábiles, sin perjuicio de que el trabajador pueda formularla desde la fecha de comunicación.

Para el despido de un afiliado a un sindicato debe seguirse el trámite de audiencia previa del delegado sindical, si lo hubiere, y al empresario le constare tal afiliación. En garantía por el desempeño de su función, los representantes de los trabajadores (miembros del comité de empresa, delegados de personal y delegados sindicales) tienen derecho a la apertura de expediente contradictorio previo a su despido, en el que han de ser oídos los demás miembros de la representación a que pertenezcan.

La sentencia del Juzgado de la Social, resolviendo sobre el despido, deberá calificarlo como procedente, improcedente o nulo:

- **Despido procedente.** Cuando quede acreditado el incumplimiento (falta muy grave) alegado por el empresario en su escrito de comunicación, es decir, en la carta de despido. Si se estima procedente el despido, el juez declarará convalidada la extinción del contrato de trabajo sin derecho a indemnización ni a salarios de tramitación.
- **Despido improcedente.** Cuando no haya quedado acreditado el incumplimiento (falta muy grave) alegado por el empresario en su escrito, o cuando, en su forma, no se hayan observado los requisitos exigibles.

Declarada la improcedencia del despido, el empresario puede optar entre readmitir al trabajador en las mismas condiciones que regían antes de producirse el despido o abonarle una indemnización a razón de 45 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de 42 mensualidades. El ejercicio por el empresario de este derecho de opción deberá hacerse mediante escrito o comparecencia ante la secretaria del Juzgado de la Social dentro del plazo de 5 días desde la notificación de la sentencia, sin esperar a la firmeza de la misma.

Habiendo optado por la readmisión el empresario, dentro de los 10 días siguientes a la notificación de la sentencia, comunicará por escrito al trabajador, la fecha de su reincorporación, para efectuarla en un plazo no inferior a los 3 días siguientes al de la recepción del escrito. Si no opta el empresario por la readmisión o indemnización, se entiende que procede la primera.

En los despidos de los representantes legales o sindicales, la opción corresponde siempre a éstos, siendo obligada la readmisión si el trabajador optare por ésta. De no optar, se entiende que lo hacen por la readmisión.

Además de a la readmisión o a la indemnización, la sentencia que declare la improcedencia del despido condenará, en todo caso, al abono de una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de

percibir desde la fecha del despido hasta que se notifique la sentencia: **Salarios de tramitación**. El empresario debe mantener en alta en la Seguridad Social al trabajador durante el periodo correspondiente a los salarios de tramitación, cuya cantidad ha de abonar (cuando los salarios de tramitación excedan de 60 días hábiles correrán a cargo del Estado).

- **Despido Nulo.** Cuando tiene como móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o se produce con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador. Declarada por el juez la nulidad del despido, el empresario debe proceder a la inmediata readmisión del trabajador, con abono de los salarios dejados de percibir.

Extinción por incumplimiento voluntario del empresario

Esto también se conoce como "dimisión provocada". Estaríamos ante un incumplimiento contractual voluntario del empresario, que faculta al trabajador a extinguir el contrato. Esta extinción debe ser motivada por alguna de las causas recogidas en el art. 50 del ET:

- La modificación sustancial de las condiciones de trabajo que redunde en perjuicio de la formación profesional del trabajador o en menoscabo de su dignidad.
- Demora o impago de salarios.
- Negativa a la reintegración en su anterior puesto de trabajo en los supuestos de movilidad geográfica o modificación sustancial de las condiciones de trabajo, cuando una sentencia judicial haya declarado los mismos injustificados.
- Otros incumplimientos: Será causa justa para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato cualquier otro incumplimiento grave de las obligaciones contractuales del empresario, salvo fuerza mayor.

Cuando queden probados los hechos alegados por el trabajador, este tendrá derecho a percibir las **indemnizaciones** señaladas para el despido improcedente, es decir, 45 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores al año, y hasta un máximo de 42 mensualidades.

El trabajador a cuya instancia se haya resuelto un contrato por alguna de las causas establecidas como supuestos de incumplimiento contractual del empresario, se encuentra en situación legal de desempleo. Para tener derecho a las prestaciones deberá acreditar dicha situación por resolución judicial declarando extinguida la relación laboral.

Extinción por incumplimiento involuntario

Extinción del contrato por causas objetivas

Es la posibilidad de que ante determinadas causas objetivas, en las que no existe intencionalidad directa ni del empresario ni del trabajador, el empresario unilateralmente pueda extinguir la relación de trabajo dándole una "pequeña" indemnización al trabajador.

Causas (art. 53 ET)

- **Ineptitud del trabajador.** Imposibilidad de desarrollar adecuadamente las funciones propias de su puesto de trabajo, siempre que se trate de una ineptitud conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa.
- **Inadaptación.** Falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables y hayan transcurrido como mínimo 2 meses desde que se introdujo la modificación.
- **Amortización de puestos de trabajo.** Se podrá extinguir por la necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, que no fundamentan un despido colectivo por afectar a un menor número de trabajadores. En la comunicación al trabajador se le debe informar cuál es la causa que justifica la extinción del contrato.

Se entiende que concurren **causas económicas** cuando la adopción de estas medidas contribuyen a superar una situación económica negativa de la empresa. Si las medidas contribuyen a garantizar la viabilidad futura de la empresa y del empleo en la misma a través de una mejor organización de sus recursos, se entiende que concurren las causas técnicas, organizativas o de producción.

- **Absentismo laboral.** El contrato podrá también extinguirse por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20% de la jornada hábil en 2 meses consecutivos, o el 25% en 4 meses discontinuos dentro de un periodo de 12 meses, siempre que el índice de absentismo del total de la plantilla del centro de trabajo supere el 5% en los mismos periodos de tiempo.

Procedimiento:

Supuesta la existencia de alguna de las causas objetivas, para que la decisión empresarial de extinguir el contrato de trabajo surta efecto deben observarse determinados requisitos: Comunicación, indemnización y plazo de preaviso.

- **Comunicación.** La adopción del acuerdo de extinción debe notificarse al trabajador mediante comunicación escrita que exprese la causa de la misma. La falta de comunicación escrita determina la NULIDAD de la decisión extintiva, así como si el móvil es alguna de las causas de discriminación prohibidas o se produce con violación de derechos fundamentales y libertades publicas.
- **Indemnización.** Con la entrega de la comunicación escrita debe ponerse a disposición del trabajador una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, con un máximo de 12 mensualidades.

El simple error en el cálculo de la indemnización no vicia de nulidad el acuerdo, pero sí cuando la cantidad ofrecida es notoriamente inferior a la que corresponde.

Si el contrato de trabajo es indefinido, en la modalidad de fomento de esta clase de contratación, y la extinción fuera declarada improcedente, la cuantía de la indemnización sería de 33 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y hasta un máximo de 24 mensualidades.

Si el contrato de trabajo es indefinido, en la modalidad común u ordinaria, y la extinción fuera declarada improcedente, la cuantía de la indemnización sería de 45 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un

año, con un máximo de 42 mensualidades. La percepción por el trabajador de la indemnización ofrecida por el empresario no supone conformidad con la decisión empresarial de extinguir el contrato.

- **Preaviso.** El empresario debe conceder al trabajador un plazo de preaviso de 30 días. Cuando la extinción del contrato sea debida a la necesidad objetivamente acreditada de amortizar el puesto de trabajo por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, debe darse copia del escrito de preaviso a los representantes legales de los trabajadores para su conocimiento.

Durante el periodo de preaviso el trabajador tendría derecho a una licencia de 6 horas semanales, sin pérdida de su retribución con el fin de buscar nuevo empleo.

La no concesión del preaviso no anula la extinción acordada, si bien el empresario deberá, además, abonar los salarios correspondientes a dicho periodo.

En las empresas con menos de 25 trabajadores, el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) debe abonar el 40% de la indemnización legal derivada de la extinción del contrato de trabajo debida a la necesidad objetivamente acreditada de amortizar el puesto de trabajo por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. La solicitud se inicia a instancia del empresario.

Resuelto el contrato por alguna de estas causas, el trabajador se encuentra en **situación legal de desempleo** y con derecho a las correspondientes prestaciones.

Extinción del contrato por fuerza mayor

El contrato de trabajo se extinguirá por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación de trabajo, si su existencia ha sido previamente constatada por la autoridad laboral.

A efectos laborales se entiende por fuerza mayor un acontecimiento extraordinario que los contratantes no hayan podido prever o que, previsto, no se haya podido evitar, originado por causas ajenas a la actividad empresarial.

Son manifestaciones concretas de fuerza mayor: el incendio, la inundación, terremoto, explosión, plagas del campo, guerras, tumultos, sediciones, etcétera.

Procedimiento:

La solicitud de extinción se hará ante la autoridad laboral competente y deberá formularse por escrito, al que se acompañarán los medios de prueba que se estimen necesarios, y en el que se hará constar:

- Nombre y apellidos del interesado y, en su caso, de la persona que lo represente.
- Identificación del medio preferente o del lugar a efectos de notificaciones.
- Hechos y razones en que se concrete con toda claridad la solicitud.
- Lugar y fecha.
- Firma del solicitante o acreditación de la autenticidad de su voluntad.
- Órgano, centro o unidad administrativa a la que se dirige.

La resolución de la autoridad laboral que autorice la extinción producirá, en todo caso, sus efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.

La autoridad laboral resolverá sobre la petición de extinción en el plazo de 5 días. Transcurrido dicho plazo sin recaer resolución, puede solicitarse la correspondiente certificación de actos presuntos a los efectos de considerar, en su momento, que la petición debe entenderse estimada.

En el supuesto de ser autorizada la extinción de las relaciones laborales, la **indemnización** será de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, y con un máximo de 12 mensualidades.

En las empresas con menos de 25 trabajadores, tramitado expediente y autorizada la rescisión de contratos, el Fondo de Garantía Salarial abonará el 40% de la indemnización legal que corresponda.

La autoridad laboral declarará el derecho de los trabajadores afectados a percibir las prestaciones por **desempleo** siempre que reúnan los requisitos precisos para ello. Para acreditar la situación legal de desempleo, se acompañará resolución de la autoridad laboral dictada en el expediente.

Extinción por despido colectivo

El contrato de trabajo se extingue por despido colectivo, fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, siempre que aquel haya sido debidamente autorizado.

Para considerar un despido como colectivo el número de trabajadores afectados debe ser como mínimo:

- La totalidad de la plantilla, superior a 5 trabajadores, de una empresa que cesa totalmente en su actividad.
- En un periodo de 90 días: 10 trabajadores, en una empresa con menos de 100; el 10% de los trabajadores de una empresa con 100 ó más, pero menos de 300; y 30 trabajadores, en una empresa con 300 ó mas.

La extinción por esta causa deberá ser **autorizada** por la autoridad competente previa tramitación del correspondiente expediente (art. 51 ET).

La extinción de contratos por este motivo, sin cumplir el requisito previo de la autorización administrativa, será declarada nula con las consecuencias establecidas para los despidos nulos: Condena a la inmediata readmisión del trabajador y abono de los salarios dejados de percibir.

Por otra parte, el cierre de empresa o el cese de actividades por estas causas, sin la autorización debida, constituye infracción muy grave sancionable con multa entre 500.001 y 15 millones de pesetas.

El empresario, simultáneamente a la adopción de la decisión extintiva a que le autorice la resolución administrativa, deberá abonar a los trabajadores afectados, la indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, y con un máximo de 12 mensualidades.

En las empresas con menos de 25 trabajadores, tramitado el expediente y autorizada la rescisión de contratos, el Fondo de Garantía Salarial abonará el 40% de la indemnización legal que corresponda.

Si el empresario resultara insolvente, responderá el Fondo de Garantía Salarial, hasta el límite de los 20 días por año de servicio.

Los trabajadores se encontrarán en **situación legal de desempleo**, con derecho a las correspondientes prestaciones.

Extinción por muerte, incapacidad o jubilación del trabajador

Extinción por muerte del trabajador

El contrato de trabajo se extingue por la muerte del trabajador, dado el carácter personalísimo de su prestación de servicios. El fallecimiento del trabajador dará derecho a las siguientes percepciones:

- **Deudas salariales.** Los herederos tienen derecho a percibir del empresario las prestaciones económicas que se le adeudaran al trabajador hasta el momento de su fallecimiento.
- **Indemnización a cargo del empresario.** En caso de fallecimiento de un trabajador, debido a causa natural, su empresario vendrá obligado a abonar una indemnización, equivalente a 15 días del salario que disfrutaba al tiempo de su muerte a sus familiares (cónyuge, descendientes, hermanos, ascendientes).
- **Indemnización a cargo de la Seguridad Social o Mutua.** En caso de muerte del trabajador por accidente de trabajo o enfermedad profesional, el cónyuge superviviente y cada uno de los hijos, que reúnan las condiciones para ser beneficiarios de la pensión de viudedad y orfandad, tendrán derecho, además, a una indemnización especial a tanto alzado.
- **Auxilio de defunción.** El fallecimiento del trabajador dará derecho a la percepción inmediata de un subsidio, auxilio de defunción para hacer frente a los gastos de su sepelio (30,01").
- **Pensiones.** En caso de muerte, cualquiera que fuera su causa, se otorgarán, además alguna o algunas de las prestaciones siguientes: Una pensión vitalicia de viudedad, una pensión de orfandad, una pensión vitalicia o, en su caso, subsidio temporal a favor de familiares.

Extinción por incapacidad del trabajador

La incapacidad del trabajador, en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, incapacidad permanente absoluta para todo trabajo, o gran invalidez, es causa de extinción del contrato de trabajo.

Las prestaciones económicas en los supuestos de incapacidad varían según el grado de la misma, así como su base de determinación según la causa, enfermedad común o accidente no laboral y enfermedad profesional o accidente de trabajo. Incluso en estos dos últimos casos, la pensión puede incrementarse entre el 30 y el 50% si hay responsabilidad por parte del empresario.

Cuando el trabajador pierda su trabajo como consecuencia de haber sido declarado incapacitado permanente total, podrá optar, si reúne los requisitos para causar prestación por desempleo, entre percibir la prestación por desempleo que le corresponde hasta su agotamiento, o la pensión de invalidez.

Extinción por jubilación del trabajador

La jubilación del trabajador por razón de su edad, que tenga cubierto un periodo mínimo de cotización, extingue el contrato de trabajo.

El empresario no puede obligar a jubilarse al trabajador por el mero hecho de haber cumplido una determinada edad, salvo que en convenio colectivo se hubiese pactado una edad concreta de jubilación y el trabajador tuviera cubierto el periodo de carencia necesario para percibir la pensión correspondiente.

El trabajador que cese en el trabajo por cuenta ajena a causa de la edad, es beneficiario de una prestación económica vitalicia a cargo de la Seguridad Social, sin perjuicio de algún complemento que pueda serle reconocido en convenio colectivo con cargo a la empresa.

La jubilación es un supuesto de extinción del contrato de trabajo que no otorga al trabajador derecho a indemnización alguna, salvo que por convenio o pacto colectivo o individual este establecido.

Extinción por muerte, incapacidad o jubilación del empresario o por extinción de la personalidad jurídica de la empresa

- Extinción por muerte del empresario

La extinción del contrato por fallecimiento del empresario se produce cuando nadie continúa el negocio. A tal fin, se concede un plazo prudencial a los posibles herederos para que adopten una decisión en orden a tal continuidad o no.

Al tratarse de un cese por motivos justificados, pero independiente de la voluntad del trabajador, éste deviene acreedor a una indemnización equivalente al plazo de preaviso normal, esto es, una mensualidad del salario.

Se encuentran en **situación legal de desempleo** los trabajadores cuando la muerte del empresario haya determinado la extinción del contrato de trabajo, la cual acreditarán mediante la comunicación escrita de los herederos notificándoles la extinción.

En caso de muerte del empresario individual, cualquiera que fuera su causa, se otorgan a su viuda, hijos o familiares, alguna o algunas de las prestaciones siguientes:

- Subsidio de defunción.
- Pensión vitalicia de viudedad.
- Pensión de orfandad.
- Pensión vitalicia o, en su caso, subsidio temporal a favor de familiares.

- Extinción por jubilación del empresario

La jubilación del empresario individual, persona física, en los casos previstos en el régimen correspondiente de la Seguridad Social (autónomos, agrario o del mar), extingue el contrato de trabajo siempre y cuando nadie continúe el negocio.

Se mantiene la continuidad de los contratos si el empresario, compatibilizando la pensión de jubilación con el mantenimiento, no liquidación, de la titularidad del negocio, continua desempeñando las funciones inherentes a dicha titularidad.

El trabajador tiene derecho a una indemnización equivalente al plazo de preaviso normal, esto es, una mensualidad del salario, por producirse la extinción por causas ajenas a su voluntad.

La comunicación escrita del empresario notificando la extinción del contrato, acredita la **situación legal de desempleo** del trabajador y el correspondiente derecho de éste a las prestaciones.

- Extinción por incapacidad del empresario

La incapacidad del empresario como supuesto extintivo del contrato de trabajo no viene referida única y exclusivamente a la

conurrencia de alguna de las causas de incapacidad civil, sino también a la manifiesta inhabilidad para regir el negocio derivada de enfermedad o accidente, que le imposibilite para desarrollar sus facultades directivas.

De producirse la extinción del contrato por la incapacidad del empresario, el trabajador tendrá derecho a una **indemnización** equivalente a los salarios del periodo de preaviso normal, o sea, una mensualidad.

La comunicación escrita del empresario, o de su representante legal, notificando la extinción del contrato y la no continuidad del negocio posibilita el acceso a las prestaciones por desempleo.

- **Extinción de la personalidad jurídica**

El supuesto de resolución por extinción de la personalidad jurídica del contratante, hace referencia al empresario en cuanto persona jurídica, cualquiera que sea su clase: Fundación, sociedad anónima, limitada, etcétera.

La extinción de la personalidad jurídica del contratante se produce por alguna de las causas previstas, legal o convencionalmente, para su disolución: Transcurso del plazo, imposibilidad de cumplimiento del objeto social, acuerdo de los socios, etc.

La disolución efectiva supone un proceso previo de liquidación que, en el campo laboral, se manifiesta con la tramitación del correspondiente **expediente de regulación de empleo** a fin de obtener el permiso de la autoridad laboral para la extinción de los contratos de trabajo.

En cuanto supone la extinción de la personalidad jurídica de la empresa contratante, la **declaración de quiebra** produce la extinción de los contratos de trabajo. Para ello, es preciso tramitar el expediente resolutorio ante la autoridad laboral competente.

Corno en los demás supuestos de tramitación de expediente de regulación de empleo para la extinción del contrato de trabajo, por causas tecnológicas o económicas y por fuerza mayor, el trabajador tiene derecho a una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un límite de 12 mensualidades.

El trabajador acreditará la situación legal de desempleo para tener derecho a las prestaciones, mediante resolución de la autoridad laboral competente.

11. - Reclamación y finiquito

Reclamación

El trabajador disconforme con la extinción de su contrato puede proceder a su reclamación, como si se tratara de un despido, para lo cual dispone de un plazo de 20 días hábiles a contar desde la fecha del cese definitivo del trabajo. Esto sin perjuicio de que voluntariamente inicie el proceso a partir de la fecha de comunicación por parte del empresario.

Finiquito

El finiquito hace referencia a aquel documento en que empresario y trabajador expresan su conformidad con la terminación de la relación laboral, cualquiera que haya sido la causa que la haya motivado.

El finiquito suele contener además, la liquidación de las cantidades devengadas durante la relación laboral, ya sean de carácter salarial (salario base, pluses, partes proporcionales de vacaciones y pagas extraordinarias) o de carácter extrasalarial (indemnizaciones, dietas, prestaciones de la Seguridad Social, etcétera).

El finiquito puede incluir también la declaración de que la cantidad adeudada ha sido recibida por el trabajador, actuando así como recibo del pago realizado. Asimismo, el finiquito suele incluir una declaración en la que las partes expresan que, a partir de la firma del documento, nada se deben ya entre sí.

La liquidación que representa el finiquito, ha de hacerse constar en el correspondiente recibo de salarios.

El trabajador puede solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores (delegado de personal o miembro de comité de empresa) al tiempo de la firma del finiquito.

CONTRATOS DE TRABAJO

CONTRATO POR OBRA O SERVICIO

1.- Definición:

Se concierta este contrato para la realización de una obra o la prestación de un servicio determinados, con autonomía e independencia propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta.

Los convenios colectivos sectoriales estatales y de ámbito inferior, incluidos los convenios de empresa, pueden identificar aquellos trabajos o tareas de este tipo, que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza. Así, cuando el convenio colectivo aplicado haya identificado los trabajos o tareas, se estará a lo establecido en el mismo a efectos de su utilización.

2.- Requisitos formales:

El contrato ha de formalizarse siempre por escrito, debe especificar e identificar suficientemente, con precisión y claridad, la obra o el servicio objeto el mismo (el trabajo a desarrollar).

El contrato y, en su caso, las prórrogas que las partes acuerden expresamente se tienen que registrar por el empresario en el plazo de los diez días siguientes a su concertación en la correspondiente Oficina de Empleo, donde queda depositado un ejemplar.

3.- Duración:

La duración del contrato ha de ser la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio.

Si el contrato fija una duración o un término, éstos se considerarán de carácter orientativo.

4.- Jornada de trabajo:

El contrato para obra o servicio determinados puede celebrarse tanto a jornada completa como a tiempo parcial.

5.-Suspensión del contrato:

La suspensión del contrato tendrá como causas las previstas para la suspensión en el Estatuto de los Trabajadores, no comportando la ampliación de su duración, salvo pacto en contrario.

6.-Extinción del contrato de trabajo.

El contrato de trabajo para obra o servicio determinados se acaba, previa denuncia de cualquiera de las partes, cuando se haya realizado la obra o servicio objeto del contrato.

CONTRATO EVENTUAL

1.- Definición:

Este contrato se concierta para satisfacer exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. Cuando el convenio colectivo aplicado haya determinado las actividades en las que pueden contratarse trabajadores eventuales, o haya fijado criterios generales relativos a la relación entre el número de contratos a realizar y la plantilla total de la empresa, se utilizará lo establecido en el mismo para la utilización de esta modalidad contractual.

2.- Requisitos formales:

El contrato eventual debe formalizarse por escrito cuando su duración sea superior a cuatro semanas o se concierte a tiempo parcial.

El contrato debe identificar con precisión y claridad la causa o la circunstancia que lo justifique y determinar la duración del mismo.

3.- Jornada de trabajo:

El contrato eventual por circunstancias de la producción puede celebrarse tanto a jornada completa como a tiempo parcial.

4.-Suspensión del contrato de trabajo

La suspensión del contrato tendrá como causas las previstas para la suspensión en el Estatuto de los Trabajadores, no comportando la ampliación de su duración, salvo pacto en contrario.

5.-Extinción del contrato de trabajo.

El contrato se extingue por denuncia de cualquiera de las partes cuando expire el tiempo convenido.

El Estatuto de los Trabajadores establece que en los contratos de duración determinada que tengan establecida una duración máxima y que se hayan concertado por una duración inferior a la máxima, se entienden prorrogados tácitamente, hasta la correspondiente duración máxima, cuando exista denuncia o prórroga expresa antes de su vencimiento y el trabajador continúe prestando servicios.

Una vez cumplida la duración máxima o la de la prórroga expresa del contrato eventual, si no hay denuncia expresa y el trabajador continúa prestando sus servicios, el contrato se considera prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

CONTRATO DE INTERINIDAD

1.- Definición:

Se concierta para sustituir a un trabajador de la empresa, con derecho a la reserva del puesto de trabajo en virtud de norma, convenio colectivo o acuerdo individual. El contrato de interinidad se podrá celebrar, asimismo, para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.

2.- Requisitos formales:

El contrato de interinidad debe formalizarse por escrito, y debe identificar al trabajador sustituido y la causa de la sustitución, indicando si el puesto de trabajo a desempeñar será el del trabajador sustituido o el de otro trabajador de la empresa que pase a desempeñar el puesto de aquél.

Cuando el contrato se concierte para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva, el contrato deberá identificar el puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se producirá tras el proceso de selección externa o promoción interna.

En el contrato tiene que constar, además, la especificación del tipo de contrato de que se trate, la duración del contrato o la identificación de la circunstancia que determina su duración, así como el trabajo a desarrollar.

Los contratos y las prórrogas que las partes acuerden expresamente se han de registrar por el empresario, en el plazo de los diez días siguientes a su concertación, en la correspondiente oficina de empleo, donde quedará depositado un ejemplar.

3.- Duración:

La duración del contrato de interinidad será la del tiempo que dure la ausencia del trabajador sustituido con derecho a la reserva del puesto de trabajo.

En el supuesto en que el contrato se concierte para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva, la duración será la del tiempo que dure el proceso de selección o promoción, sin que pueda ser superior a tres meses, ni celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

(En los procesos de selección llevados a cabo por las Administraciones públicas para la provisión de puestos de trabajo, la duración de los contratos coincidirá con el tiempo que duren dichos procesos conforme a lo previsto en su normativa específica)

4.- Jornada de trabajo:

El contrato de interinidad debe celebrarse a jornada completa excepto en los dos supuestos siguientes:

- Cuando el trabajador sustituido estuviera contratado a tiempo parcial o se trate de cubrir temporalmente un puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se vaya a realizar a tiempo parcial.
- Cuando el contrato se realice para complementar la jornada reducida de los trabajadores que ejerciten este derecho por razones de guarda legal, cuando tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida (derecho reconocido en el art.37.5 del Estatuto de los Trabajadores), o en aquellos otros supuestos en que se haya acordado una reducción temporal de la jornada del trabajador sustituido.

5.-Suspensión del contrato.

La suspensión tendrá como causas las previstas para la suspensión en el Estatuto de los Trabajadores, no comportando la ampliación de su duración, salvo pacto en contrario.

CONTRATO DE INSERCIÓN

1.- Definición:

Este contrato de carácter temporal tiene por objeto realizar una obra o servicio de interés general o social, como medio de adquisición de experiencia laboral y mejora de la ocupabilidad del desempleado participante, dentro del ámbito de los programas públicos que se determinen reglamentariamente.

2.- Requisitos del trabajador:

Estar desempleado e inscrito en el Servicio Público de Empleo

Los trabajadores que sean parte en estos contratos no podrán repetir su participación hasta transcurridos tres años desde la finalización del anterior contrato de esta naturaleza siempre y cuando el trabajador haya sido contratado bajo esta modalidad por un período superior a 9 meses en los últimos tres años.

3.- Características del contrato:

La **empresa** contratante debe ser obligatoriamente una Administración Pública o una Entidad sin ánimo de lucro.

Debe **formalizarse** por escrito especificando con precisión y claridad el carácter de la contratación e identificando suficientemente la obra o servicio que constituye su objeto, la duración del contrato así como el trabajo a desarrollar.

Podrán concertarse a tiempo completo o a tiempo parcial.

La **duración** será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio.

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

A efectos de la negociación colectiva es importante determinar la retribución que corresponde percibir a estos trabajadores, por cuanto se establece que la misma "será la que se acuerde entre las partes sin que pueda ser inferior a lo establecido, en su caso, para estos contratos de inserción en el convenio colectivo aplicable".

CONTRATO EN PRÁCTICAS

1.- Definición:

El puesto de trabajo tiene que permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.

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

2.- Características del trabajador:

El trabajador tiene que poseer un título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos reconocidos oficialmente como equivalentes, que capaciten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro o los seis primeros años (cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido) siguientes a la terminación de los estudios

3.- Retribución que corresponde al trabajador:

La retribución se fija en convenio colectivo, pero no puede ser inferior:

- durante el primer año de contrato al 60% del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.
- durante el segundo año de vigencia del contrato al 70% del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

4.- Duración:

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

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

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

Si el trabajador continúa en la empresa no se puede concertar un nuevo período de prueba, y la duración de las prácticas pasan a formar parte del tiempo de antigüedad en la empresa.

CONTRATO PARA LA FORMACIÓN

1.- Objeto:

La adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación.

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

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

2.- Cualidades del trabajador:

El contrato de trabajo para la formación se puede celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintiún años que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas.

El límite máximo de edad no se aplica cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido.

3.- Duración:

La duración mínima del contrato es de seis meses y la máxima de dos años (se pueden establecer mediante convenio colectivo estatal o, en su defecto, en los

de ámbito inferior, otras duraciones según las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y a los requerimientos formativos del mismo)

Cuando se cumple la duración máxima del contrato para la formación, el trabajador no puede ser contratado bajo esta misma modalidad tanto por la misma empresa como por otra distinta.

4.- Retribución:

Es la fijada en convenio colectivo, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

5.- Formación teórica:

El tiempo de la formación teórica depende de las características del oficio o puesto de trabajo desempeñado y del número de horas establecido para la formación en ese puesto u oficio, sin que, en ningún caso, pueda ser inferior al 15% de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

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

Cuando el trabajador acredita, mediante certificación de la Administración Pública competente, que ha realizado un curso de formación profesional ocupacional adecuado al oficio o puesto de trabajo objeto del contrato.

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

En el caso de que el empresario incumpla en su totalidad sus obligaciones en materia de formación teórica, la ley establece que el contrato de trabajo es de carácter común u ordinario.

6.- Protección de la Seguridad Social:

La acción protectora incluye, como situaciones posibles, protegibles y prestaciones:

- Las derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

- La asistencia sanitaria en los casos de enfermedad común, accidente no laboral y maternidad.
- Las prestaciones económicas por incapacidad temporal derivadas de riesgos comunes y por maternidad, y las pensiones.
- Cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

CONTRATO A DOMICILIO

1.- Definición:

Es el contrato en que la prestación de la actividad laboral se realiza en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste y sin vigilancia del empresario.

2.- Forma del contrato:

El contrato se formaliza por escrito con el visado de la oficina de empleo, donde queda depositado un ejemplar, en el que debe constar el lugar en el que se realizará la prestación laboral, a fin de que puedan exigirse las medidas necesarias de higiene y seguridad determinadas.

3.- Obligación del empresario:

El empresario ha de facilitar a los trabajadores a domicilio un documento de control de la actividad laboral que realicen.

En dicho documento tiene que aparecer el nombre del trabajador, la clase y cantidad de trabajo, cantidad de materias primas entregadas, tarifas acordadas para la fijación del salario, entrega y recepción de objetos elaborados y cuantos otros aspectos de la relación laboral interesen a las partes.

Los trabajadores a domicilio pueden ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, salvo que se trate de un grupo familiar.

4.- Salario:

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

CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

1.- Definición:

Es el contrato de trabajo en el que se acuerda la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior al 77% de la jornada a tiempo completo establecida en el Convenio Colectivo de aplicación o de la jornada máxima legal (40 horas).

Cuando el contrato de trabajo a tiempo parcial se establece para realizar trabajos con carácter de fijo-discontinuo y no se repiten en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa, los convenios colectivos de ámbito sectorial podrán acordar excepcionalmente, cuando la actividad estacional del sector así lo justifique, el establecimiento de un límite de jornada superior.

2.- Duración:

El contrato de trabajo a tiempo parcial se puede concertar por tiempo indefinido o por duración determinada cuando se permita la utilización de esta modalidad de contratación (excepto en el contrato para la formación).

En todo caso, el contrato a tiempo parcial por tiempo indefinido se utiliza cuando:

- Se concierta para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa.
- Se concierte para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa. (los trabajadores, en este caso, serán llamados en el orden y la forma que se determine en los respectivos convenios colectivos, y el trabajador puede, en caso de incumplimiento, reclamar en un procedimiento de despido ante la jurisdicción competente. El plazo para ello se inicia desde el momento en que tiene conocimiento de la falta de convocatoria.

3.- Forma del contrato:

El contrato formaliza por escrito. Si no ocurre así, el contrato se considera celebrado a jornada completa y por tiempo indefinido, salvo que se presenten pruebas de lo contrario, es decir, que acrediten su naturaleza de contrato a tiempo parcial.

4.- Jornada de trabajo:

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

Cuando el contrato a tiempo parcial conlleva la ejecución de una jornada diaria inferior a la de los trabajadores a tiempo completo y ésta se realiza de forma partida, sólo es posible efectuar una única interrupción en dicha jornada diaria, salvo que se acuerden otras cosas mediante Convenio Colectivo sectorial o, en su defecto, de ámbito inferior.

5.- Horas extraordinarias:

Los trabajadores a tiempo parcial no pueden realizar horas extraordinarias (salvo en los supuestos establecidos en la ley de exceso en las horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes).

6.- Derechos del trabajador:

Los trabajadores a tiempo parcial tienen los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo.

7.- Horas complementarias:

El empresario sólo puede exigirlo cuando así lo haya pactado expresamente con el trabajador.

(El pacto sobre horas complementarias puede acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad, pero constituye un pacto específico respecto al contrato que ha de formalizarse por escrito en el modelo oficial establecido).

Un pacto de horas complementarias se puede formalizar sólo en el caso de contratos a tiempo parcial de duración indefinida.

En el caso de contrato de trabajo fijo-discontinuo, sólo se podrá pactar la realización de horas complementarias cuando los trabajadores, dentro del período de actividad, realicen una jornada reducida respecto de los trabajadores a tiempo completo.

El pacto de horas complementarias puede quedar sin efecto por denuncia del trabajador una vez cumplido el año desde su celebración.

La denuncia del pacto debe notificarse al empresario con una antelación mínima de tres meses a la fecha de vencimiento de cada uno de los años de su vigencia. Dicho pacto se entiende prorrogado en caso contrario por un nuevo período anual.

El pacto de horas complementarias debe recoger el número de horas complementarias y su realización puede pedirla por el empresario.

El número de horas complementarias no puede superar el 15% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.

Los Convenios Colectivos de ámbito sectorial o, en su defecto, de ámbito inferior pueden establecer otro porcentaje máximo, que en ningún caso puede exceder del 30% de las horas ordinarias contratadas.

En todo caso, la suma de las horas ordinarias y de las horas complementarias no puede superar el límite legal del trabajo a tiempo parcial.

8.- Distribución y consolidación de horas complementarias:

La distribución y forma de realización de las horas complementarias pactadas debe atenerse a lo establecido en los Convenios Colectivos sectoriales o, en su defecto, de ámbito inferior.

En ausencia de regulación en Convenio se respetarán las siguientes condiciones:

- 1.- El total de horas complementarias anuales que se hayan pactado se distribuirá proporcionalmente por trimestres. (Cuando el contrato a tiempo parcial no conlleva la prestación de servicios durante el conjunto del año, el total de horas complementarias se distribuye en tantas fracciones como períodos completos de tres meses en los que desarrolle la prestación de servicios).
- 2.- Si en un trimestre no se hubieran realizado todas las horas complementarias correspondientes al mismo, hasta un 30% de las horas no consumidas puede ser transferido por el empresario al trimestre siguiente, para su posible realización en el mismo una vez efectuadas las horas complementarias correspondientes a dicho trimestre.

En ningún caso se pueden transferir a un trimestre las horas ya transferidas desde el trimestre anterior, ni transferir más allá del año natural las horas no realizadas en el cuarto trimestre del año.

- 3.- El trabajador debe conocer el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso de siete días.

Consolidación de horas complementarias:

- La realización de horas complementarias puede hacer que se modifique la jornada pactada en el contrato, por la consolidación en la misma de una parte de las horas complementarias, en los siguientes términos:
- La modificación de la jornada ordinaria pactada se puede producir en dos tramos:
 - En el primer tramo se consolidarán en la jornada el 30% de la media anual de las horas complementarias realizadas en un periodo de dos años a contar desde la vigencia del pacto de horas complementarias.
 - En segundo tramo, se consolidarán el 50% de la media anual de las horas complementarias realizadas durante los años siguientes.
 - En ningún caso, una vez practicada la consolidación, el número de horas complementarias resultante podrá ser inferior al 4%, respetándose, en todo caso el límite del contrato a tiempo parcial. Para que se produzca la consolidación es necesario que el trabajador manifieste su voluntad de ello, en relación con el total o con una parte de las horas correspondientes, en el plazo máximo de los tres meses inmediatamente anteriores a la fecha de consolidación.
 - La distribución de la ampliación de jornada que resulta de la consolidación se establece de acuerdo con los criterios y la forma de ordenación de la jornada original.
 - La ampliación de jornada ordinaria mediante la consolidación de las horas complementarias no altera por sí misma

el pacto de horas complementarias, que se mantiene igual en cuanto al número y distribución de las horas pactadas a pesar de la ampliación de la jornada ordinaria, y siempre respetando el límite de acumulación de horas ordinarias y complementarias establecido legalmente.

9.- Conversión:

Un contrato de trabajo a tiempo parcial se puede convertir en contrato a tiempo completo o viceversa y tiene siempre carácter voluntario para el trabajador, sin que lo pueda imponer el empresario o producirse como consecuencia de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

El trabajador no puede ser despedido ni sufrir ningún otro tipo de sanción o efecto perjudicial por rechazar esta conversión, sin perjuicio de las medidas que según la ley, pueden adoptarse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

El empresario debe informar a los trabajadores de la empresa sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, de manera que aquéllos puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial, todo ello de conformidad con los procedimientos que se establezcan en los Convenios Colectivos sectoriales o, en su defecto, de ámbito inferior.

Los trabajadores que acuerdan la conversión voluntaria de un contrato a tiempo completo en otro a tiempo parcial o viceversa y que piden la vuelta a la situación anterior, tienen preferencia para el acceso a un puesto de trabajo vacante de esas características que exista en la empresa, conforme con los requisitos y procedimientos que se establezcan en los Convenios Colectivos sectoriales o, en su defecto, de ámbito inferior.

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

Las solicitudes han de ser tomadas en consideración, en la medida de lo posible por el empresario, con carácter general. La denegación de la solicitud debe ser notificada por el empresario al trabajador por escrito y de manera motivada.

CONTRATO PARA TRABAJOS FIJOS DISCONTINUOS

1.- Definición:

El contrato por tiempo indefinido de fijos discontinuos es el concertado para realizar trabajos que tienen el carácter de fijo discontinuo y no se repiten en fechas ciertas, dentro del volumen normal de la actividad de la empresa.

2.- Diferenciación:

Hay una diferenciación artificial entre aquellos trabajos fijos de carácter discontinuo que se repiten en fechas ciertas y aquellos cuyo inicio y finalización tienen carácter incierto. Esto supone que los primeros son considerados como trabajadores indefinidos a tiempo parcial, sometidos a la regulación que se establece para el contrato a tiempo parcial, mientras que los fijos discontinuos de fechas inciertas se encuentran regulados en un nuevo apartado del artículo 15 LET. No obstante, se posibilita, en este nuevo apartado, que por convenio colectivo sectorial pueda acordarse la utilización en los contratos de fijos discontinuos de la modalidad de tiempo parcial, cuando las peculiaridades de la actividad del sector así lo justifiquen. Sin embargo, esta posibilidad que abre la nueva regulación sólo añade mayor confusión a esta figura contractual.

En materia de protección social, tanto los fijos discontinuos periódicos de fechas ciertas como los de fechas inciertas tienen los mismos derechos.

Por otra parte, las reglas que se contienen en este nuevo apartado 8 del artículo 15 LET son ciertamente inexistentes.

3.- Características:

Estos contratos deberán formalizarse necesariamente por escrito y en modelo oficial, especificando la duración estimada de la actividad, la forma y orden de llamamiento de trabajadores que establezca el convenio colectivo aplicable, así como la jornada laboral (de manera orientativa) y su distribución horaria.

Los convenios deberían establecer:

- La utilización del contrato fijo discontinuo previsto en el artículo 15.8 LET para todos los trabajos de carácter discontinuo que se realicen en fechas inciertas.
- La determinación del orden y forma de llamamiento.
- Las condiciones y preferencias para que los trabajadores fijos discontinuos accedan a la condición de fijos en prestación de servicios continuos.
- La unificación de regimenes de los trabajadores fijos discontinuos.

CONTRATO DE RELEVO Y JUBILACIÓN PARCIAL

La nueva regulación introducida por la reforma amplía considerablemente las posibilidades de utilización de esta modalidad de contratación.

Respecto al trabajador relevado, permite que concierte un contrato a tiempo parcial, reduciendo su jornada y salario entre un 25 y un 85%, no sólo cuando reúna las condiciones generales que se exijan para acceder a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social excepto la edad (que como máximo puede ser inferior a 5 años), sino también cuando haya alcanzado dicha edad.

Respecto al trabajador relevista permite su concertación con trabajadores en situación de desempleo o con trabajadores de la empresa que tengan un contrato de duración determinada. La duración del contrato puede ser indefinida o por el tiempo que le falte al jubilado parcialmente para alcanzar la edad de jubilación. Si el contrato no es indefinido y el relevado sigue prestando servicios alcanzada la referida edad de jubilación, puede prorrogarse por períodos anuales. Esta prórroga será automática en el caso de que el relevista sin contrato indefinido sustituya a un trabajador jubilado parcialmente tras alcanzar la edad de jubilación.

1.- Definición:

El contrato de relevo es el que se concierta con un trabajador para sustituir parcialmente a un trabajador de la empresa, que accede a la pensión de jubilación de forma parcial, pues la percibe simultáneamente con la realización de un trabajo a tiempo parcial en la misma empresa.

Igualmente, puede celebrarse un contrato de relevo para sustituir a los trabajadores que se hayan jubilado parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación.

2.- Características del trabajador:

Para poder celebrar este contrato cuando se trata de sustituir a trabajadores jubilados parcialmente que no hayan alcanzado aún la edad de jubilación, el trabajador relevista deberá ser desempleado o tener concertado con la empresa un contrato de duración determinada.

3.- Características del contrato:

- El contrato se **formalizará** siempre por escrito, en modelo oficial, en el que constarán necesariamente el nombre, la edad y las circunstancias profesionales del trabajador sustituido.
- El **puesto de trabajo** del relevista podrá ser el mismo que el del trabajador sustituido o uno similar, entendiéndose por tal, excepto en el caso del personal directivo, el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente.
- La **duración del contrato** del trabajador relevista será indefinida o por el tiempo que falte al trabajador sustituido para causar derecho a la pensión contributiva ordinaria de jubilación (5 años como máximo) o cuando haya alcanzado dicha edad. Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo, si se hubiera celebrado por duración determinada (en este caso anual) y no por tiempo indefinido, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por períodos anuales, extinguiéndose, en todo caso, al finalizar el período correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.
- La **jornada** podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. Si se celebrara a tiempo parcial, la duración de la jornada deberá estar comprendida entre un 25 por 100 y un 85 por 100. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido.
- La **retribución** será proporcional al número de horas trabajadas.

- El **horario** de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.
- La **protección social** derivada de los contratos a tiempo parcial se regirá por el principio de asimilación del trabajador a tiempo parcial al trabajador a jornada completa. La base de cotización a la Seguridad Social y de las aportaciones que se recaudan conjuntamente con las cuotas de aquélla, será siempre mensual y estará constituida por las retribuciones efectivamente percibidas en función de las horas trabajadas.

4.- Obligaciones de la empresa:

- Si durante la vigencia del contrato de relevo se produce el cese del trabajador contratado, la empresa debe sustituirlo en el plazo de 15 días por otro trabajador.
- Si el trabajador jubilado parcialmente es despedido improcedentemente, la empresa debe sustituirlo por otro trabajador desempleado o ampliar la duración de la jornada del trabajador con contrato de relevo. En caso de incumplimiento, la empresa deberá abonar a la Entidad gestora el importe de la prestación de la jubilación parcial devengado desde el momento del cese o del despido improcedente.

5.- Jubilación parcial:

- Se considera jubilación parcial la iniciada por el trabajador, cuando reúne las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de la Seguridad Social con excepción de la edad, inferior en, como máximo, 5 años a la exigida, o cuando, reuniendo las citadas condiciones generales, cumpla dicha edad y opte por continuar trabajando.
- La pensión de jubilación es compatible con el trabajo a tiempo parcial en la empresa y, en su caso, con otro trabajo anterior a la situación de la jubilación parcial, siempre que no se aumente la duración de la jornada.
- La cuantía de la pensión estará determinada por el porcentaje de reducción de su jornada, sin que en ningún caso pueda ser infe-

rior a la que resulte de aplicar ese mismo porcentaje al importe de la pensión mínima vigente en cada momento para los jubilados mayores de 65 años.

- El cálculo se efectúa de acuerdo con los años de cotización que acredita el trabajador en el momento del hecho causante, de conformidad con las normas generales del régimen de la Seguridad Social de que se trate. A efectos de determinar el porcentaje aplicable a la base reguladora de la pensión no se aplican coeficientes reguladores en función de la edad.

Ante esta nueva regulación, los convenios colectivos deberían:

- Establecer compromisos fijando porcentajes mínimo de contratos indefinidos en función de los trabajadores que se jubilan parcialmente.
- Establecer igualmente compromisos con porcentajes mínimo de los contratos que deben desarrollarse a jornada completa.
- En los casos en que el trabajador acceda a la jubilación parcial con 65 o más años, establecer compromisos para que el empresario deba contratar siempre a otro trabajador mediante contrato de relevo. Dichos compromisos tendrían que reforzarse con los efectos que se derivarían en caso de incumplimiento empresarial.
- Establecer criterios para el reparto de la jornada entre los trabajadores relevado y relevista, especialmente favoreciendo la posibilidad de coincidencia horaria para la oportuna transmisión de conocimientos.

CONTRATO INDEFINIDO ORDINARIO

Tiene por objeto la prestación de un trabajo retribuido por tiempo indefinido.

1. Requisitos:

No existen requisitos específicos para la empresa ni para el trabajador.

2. La forma del contrato:

El contrato podrá celebrarse por escrito o de palabra.

3. El periodo de prueba:

Salvo lo dispuesto en convenio colectivo no podrá ser superior a 6 meses para los técnicos titulados y para los demás trabajadores, de 3 meses en las empresas de menos de 25 trabajadores y de 2 meses para el resto de trabajadores.

4. Duración del contrato:

Será por tiempo indefinido.

5. Extinción del contrato:

Si la duración del contrato es superior al año, la parte que desee extinguirlo, deberá notificarlo a la otra parte con una antelación mínima de 15 días. Atendiendo a la causa de la extinción del contrato el trabajador tendrá derecho o no a indemnización.

6. Retribución:

Se aplicará lo que pacten al respecto las partes o lo que disponga el convenio colectivo.

7. Cotización:

Existen incentivos que consisten en bonificaciones de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes en los casos en los que el trabajador contratado pertenezca a alguno de los colectivos protegidos. En caso contrario, se aplicarán las normas generales.

CONTRATO PARA EL FOMENTO DE LA CONTRATACION INDEFINIDA

Tiene por objeto facilitar la colocación estable de trabajadores desempleados y de aquellos que prestan sus servicios con contratos temporales.

1.- Requisitos:

Para la Empresa: No haber realizado, en los doce meses anteriores a la celebración del contrato, extinciones de contratos de trabajo por causas objetivas declaradas improcedentes por sentencia judicial o haber procedido a un despido colectivo. En ambos supuestos, la limitación afectará únicamente a las extinciones y despidos producidos con posterioridad al 17 de Mayo de 1.997 y

para la cobertura de aquellos puestos de trabajo de la misma categoría o grupo profesional que los afectados por la extinción o despido y para el mismo centro o centros de trabajo.

Para el trabajador: El trabajador desempleado habrá de estar comprendido en alguno de los colectivos que se detallan a continuación:

- Mujeres desempleadas, entre 16 y 45 años.
- Mujeres desempleadas, cuando se contraten para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino.
- Desempleados inscritos ininterrumpidamente en la oficina de empleo durante 6 o más meses.
- Desempleados mayores de 45 años.
- Desempleados perceptores de prestaciones o subsidios por desempleo, a los que reste un año o más de percepción en el momento de la contratación.
- Mujeres desempleadas inscritas durante un periodo de doce o más meses en la oficina de empleo que sean contratadas en los 24 meses siguientes a la fecha de alumbramiento.

2.-Forma del contrato:

El contrato deberá hacerse por escrito y en modelo oficial.

3.-El periodo de prueba:

Salvo lo dispuesto en convenio colectivo, no podrá ser superior a 6 meses para los técnicos titulados y para los demás trabajadores, de 2 meses en empresas de 25 o más trabajadores y de 3 meses en las de menos de 25.

4.-La duración del contrato:

Por tiempo indefinido.

5.-La extinción del contrato:

Cuando el contrato se extinga por causas objetivas y el despido sea declarado improcedente, la cuantía de la indemnización que tendrá derecho a percibir el

trabajador será de 33 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferior a un año, hasta un máximo de 24 mensualidades (frente a los 45 días de salario por año de trabajo con el límite de 42 mensualidades que percibirían en el mismo caso los trabajadores con contrato indefinido ordinario)

6.-Retribución:

Se hará de acuerdo con el convenio colectivo aplicable.

7.-Cotización:

Existen incentivos que consisten en bonificaciones de la cuota empresarial por contingencias comunes en los casos en los que el trabajador contratado pertenezca a alguno de los colectivos protegidos.

OTROS CONTRATOS

1. Contrato por lanzamiento de nueva actividad. Art. 15 E.T. (R.D. 2546/94, de 29 de Diciembre).

Es el efectuado por empresas de nuevo establecimiento, o por aquéllas ya existentes que amplíen sus actividades a causa del lanzamiento de una nueva línea de producción, un nuevo producto o servicio, o por la apertura de un nuevo centro de Trabajo.

Ha de ser por escrito. Tendrá una duración de entre seis meses y tres años. Podrá prorrogarse mediante acuerdo por períodos no inferiores a seis meses, sin que se superen los tres años.

2. Contrato de trabajo en grupo. Ley 8/80, art. 10.2.

Es el que acuerdan el empresario y el jefe de un grupo de trabajadores considerado en su totalidad, sin tener el empresario frente a cada uno de ellos los derechos y deberes que como tal le competen, ejerciéndolos solamente con el jefe del Grupo.

La duración será por tiempo indefinido o de duración determinada.

3. Contrato de puesta a disposición. Ley 10/94. Ley 14/94

El que vincula a una Empresa de Trabajo Temporal y a la empresa usuaria, teniendo por objeto la cesión del trabajador para prestar sus servicios a la empresa usuaria.

Sólo puede realizarse en los siguientes supuestos:

- Realización de obra, o servicio determinado de duración incierta aunque limitado en el tiempo.
- Atender circunstancias del mercado (acumulación de tareas o exceso de pedidos). Máximo de 6 meses.
- Sustitución de trabajadores de la empresa con derecho a reserva de su puesto de trabajo.
- Para cubrir de forma temporal un puesto permanente mientras dura la selección o la promoción. Máximo de tres meses.

CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES MINUSVÁLIDOS

1.- Definición:

Su finalidad es facilitar la integración laboral de los minusválidos.

Las empresas públicas y privadas que emplean a un número de 50 o más trabajadores están obligadas a que entre ellos, al menos el 2 por 100 sean trabajadores minusválidos. El cómputo mencionado se realiza sobre la plantilla total de la empresa, cualquiera que sea el número de centros de trabajo que posea y cualquiera que sea la forma de contratación laboral que vincule a los trabajadores de la empresa. En el cómputo se incluirán también los trabajadores minusválidos que se encuentren en ese momento prestando servicios en las empresas en virtud de los contratos de puesta a disposición que las mismas, ya sean públicas o privadas, hayan celebrado con empresas de trabajo temporal.

Excepcionalmente las empresas públicas y privadas podrán quedar exentas de esta obligación de manera total o parcial, bien a través de acuerdos recogidos en la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal y, en su defecto, de ámbito inferior, bien por opción voluntaria del empresario, mediante comunicación a la autoridad laboral y siempre que en ambos supuestos se apliquen las medidas alternativas determinadas reglamentariamente.

En este sentido, son causas de excepcionalidad, entre otras, la imposibilidad de los servicios públicos competentes o agencias de colocación para atender la oferta de empleo por inexistencia de demandantes de empleo discapacitados o por el rechazo de la oferta.

Las medidas alternativas que las empresas pueden aplicar en orden al cumplimiento de la obligación de reserva de empleo a favor de los trabajadores y trabajadoras discapacitados pueden consistir en la realización de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo o con un trabajador autónomo discapacitado, o en la realización de donaciones y de acciones de patrocinio (de carácter monetario) para el desarrollo de actividades de inserción laboral y de creación de empleo de personas con discapacidad

2.- Requisitos:

Para la **empresa**: Deberá solicitar el trabajador a la oficina de empleo, indicando los puestos a cubrir, sus características técnicas y la capacidad que debe tener el trabajador.

Para el **trabajador**: Tener una **disminución** de la capacidad de, al menos, el **33%**. Deberá estar inscrito en el registro correspondiente de la oficina de empleo.

3.-La forma del contrato:

Por escrito y en modelo oficial.

4.-El periodo de prueba:

En defecto de pacto en convenio colectivo, no podrá exceder de **6 meses** para los técnicos titulados y para los demás trabajadores, de **2 meses** en empresas de más de 25 trabajadores y de **3 meses** en las de menos de 25.

5.-La duración del contrato:

Será por tiempo indefinido y a jornada completa.

6.-La extinción del contrato de trabajo:

No existen causas especiales por lo que habrá de estarse a la legislación vigente.

7.-Retribución:

Se hará de acuerdo con el **convenio colectivo** aplicable.

LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

Se denomina Empresa de Trabajo Temporal (ETT) a aquella cuya actividad consiste en poner a disposición de otra empresa (la Empresa Usuaria), con carácter temporal, trabajadores por ella contratados.

En el trabajo temporal se produce siempre una triple relación. Aquella que se produce entre la ETT y el trabajador (relación laboral); la que se establece entre la ETT y la Empresa Usuaria (relación mercantil) y la existente entre la Empresa Usuaria y el propio trabajador, que es una relación funcional o de funcionamiento.

Cuando una Empresa necesita cubrir temporalmente un puesto de trabajo y recurre a una ETT, establecen, mediante contrato, una relación mercantil. Después, la ETT realiza un proceso de búsqueda y selección para encontrar al trabajador adecuado a las necesidades de la Empresa Usuaria, procediendo a su contratación y estableciendo con el mismo una relación laboral. Por último, el trabajador que ha sido contratado por la ETT prestará sus servicios en la Empresa Usuaria, que es la que genera el trabajo temporal, bajo cuya dirección y autoridad, el trabajador desempeñará sus funciones.

El amplio conocimiento que una ETT tiene del mercado, le permite encontrar fácilmente un trabajo adecuado a cada candidato, poniendo a disposición de la Empresa Usuaria al trabajador cuyo perfil se corresponda con las necesidades de la misma.

Contrariamente a lo que se piensa, las Empresas de Trabajo Temporal tienen una larga trayectoria de servicio a las empresas y ya en el siglo pasado existían, aunque fue en la década de los 50 y 60 cuando las Empresas comenzaron a hacer un uso frecuente de las ETT.

Las Empresas de Trabajo Temporal a diferencia de otras modalidades de empresas de contratación, contratan directamente a los trabajadores y posteriormente los ceden a la Empresa Usuaria delegando en ellas la dirección y control del trabajo a desarrollar.

Una vez que una ETT conoce las necesidades que tiene una Empresa Usuaria de cubrir temporalmente un puesto de trabajo, inicia un proceso selectivo y especializado hasta conseguir, entre los candidatos a ocupar ese puesto, al trabajador más idóneo para cubrir esa necesidad, atendiendo a las especificidades demandadas por la Empresa Usuaria.

A partir de ese momento, el trabajador puede tener la seguridad de que el puesto de trabajo que se ha de cubrir se ajusta a sus preferencias, formación y otras circunstancias, en orden a conseguir la perfecta integración del trabajador en la

Empresa Usuaria y la plena satisfacción de ésta durante el tiempo que dure la prestación de sus servicios.

Una vez seleccionado el candidato y dado de alta en la Seguridad Social a cargo de la ETT, el trabajador pasará a desempeñar sus funciones dentro de la Empresa Usuaria quien a su vez se responsabiliza de la integración del trabajador en su organización y de evaluar su desempeño o funciones dentro de la misma.

De este modo, el trabajador adquiere la experiencia laboral que necesita en el proceso de integración en el mercado, a la vez que tiene la posibilidad de conocer empresas de diferentes sectores. Todo ello se traduce en una vía adecuada para conseguir un empleo fijo si es eso lo que el trabajador pretende.

La formación de los trabajadores de las ETT en aquellas áreas en las que pueda necesitar una mayor cualificación, es también otro de los servicios que presta una ETT. El Plan de Formación varía cada año en función de las demandas de las Empresas Usuarias, que se aseguran así poder contar, temporal o indefinidamente si así lo estiman oportuno, con el trabajador más cualificado para el desempeño de sus funciones.

Las necesidades de personal que suelen tener las empresas como consecuencia de las eventualidades surgidas en múltiples áreas de actividad, suelen convertirse a menudo en una clara oportunidad de empleo para los trabajadores con dificultad de introducción en el mercado laboral.

Trabajar para una ETT, que son aquellas que gestionan las necesidades de trabajo temporal que tienen sistemáticamente las empresas usuarias, suele convertirse en un claro puente hacia el empleo fijo o estable, además de una clara oportunidad para mejorar la formación y cualificación profesional, cada vez más imprescindible dentro del mercado laboral.

Una empresa de Trabajo Temporal, no sólo ofrece al trabajador la posibilidad de desarrollar su actividad en una empresa usuaria el tiempo que dure la eventualidad, sino que es una oportunidad para que el trabajador acceda directamente al mercado laboral dentro de una empresa. No es casual que el 30% de los trabajadores de una ETT acaba suscribiendo un contrato fijo en alguna de las empresas usuarias, sino que es la consecuencia del proceso de formación que mejora constantemente la cualificación profesional del trabajador.

La ETT ofrece a los trabajadores en busca de empleo todo tipo de trabajo, en cualquier categoría profesional, con experiencia o sin ella y a jornada completa o a tiempo parcial. Además, existe la posibilidad de encadenar distintas contrataciones para distintas empresas, lo que eleva significativamente las posibilidades de incorporación al mercado, y con ello, de acabar en un contrato fijo.

Cualquiera de las empresas miembro de AGETT se hace responsable de la formación de los trabajadores, así como de poner a disposición de los mismos diversos cursos de iniciación, perfeccionamiento y reciclaje o de la formación de prevención de riesgos laborales.

Estas y otras ventajas podrán encontrar los trabajadores interesados, consultando la página Web de cada una de las oficinas asociadas a AGETT o dirigiéndose a cada una de las oficinas que las Grandes Empresas de Trabajo Temporal tienen distribuidas por todo el territorio nacional.

Son muchas las empresas que, a menudo, se ven en la necesidad de resolver problemas y eventualidades derivadas de la contratación de personal, al tener que suplir distintos requerimientos en múltiples áreas.

En no pocas ocasiones, las empresas precisan resolver situaciones puntuales por el aumento de la demanda de los clientes, por bajas de enfermedad o accidente de algún empleado o por situaciones derivadas de las vacaciones, maternidad, servicio militar, etc.

En la mayoría de los casos, la empresa necesita resolver esas situaciones haciendo posible la disposición de personal cualificado sólo en el momento que lo precisa, disminuyendo en lo posible el tiempo de error de selección y simplificando la gestión de los recursos humanos.

Es en ese momento cuando los intereses de las empresas usuarias coinciden con los de las Empresas de Trabajo Temporal. La flexibilidad ante las necesidades de producción serán atendidas por la ETT poniendo a disposición de las empresas usuarias un servicio integral en recursos humanos, con atención personalizada, que culmina con la puesta a disposición del trabajador idóneo para cubrir el puesto requerido.

La ETT le simplifica a la empresa usuaria la gestión de búsqueda y selección del trabajador más idóneo, sin tener que asumir los riesgos que ello comporta, ya

que la selección y formación de los mismos, correrá a cargo de la ETT, quien además de hacer que la empresa usuaria cambie costes fijos por costes variables, dispone de los servicios completos que aseguran una buena relación calidad de servicio/riesgos.

El trabajo temporal es una necesidad que emana de la actividad de la propia empresa. Y fue esa necesidad la que dio origen al nacimiento de las ETT, como gestores de un mercado que, cada vez más, demanda una mayor calidad y profesionalidad en los trabajadores que selecciona, forma y pone a disposición de los clientes.

Prevención de riesgos laborales

1. Se garantizará el mismo nivel de protección y el mismo trato en seguridad y salud laboral que el que tengan los trabajadores de la empresa usuaria en la que se están prestando los servicios.
2. La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el conjunto de las actividades y decisiones de la empresa, tanto en los procesos técnicos, en la organización, como en la línea jerárquica de la empresa en todos los niveles de la misma.
3. Se asume el compromiso de implantar una acción de prevención integrada en la empresa mediante un Plan de Prevención de riesgos que incluya la estructura organizativa, la definición de funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para llevar a cabo las acciones pertinentes.
4. Se organizarán los recursos necesarios para el desarrollo de la actividad preventiva, asumiendo personalmente tal actividad, creando la figura del trabajador designado o concertándolo con el servicio de prevención propio, ajeno o bien concertado según el volumen de plantilla y la actividad realizada, así como la del delegado de prevención o comité de seguridad y salud, cuando corresponda y con los límites que establecidos.
5. Se someterá el sistema de prevención implantado al control de una auditoria o evaluación externa; siendo los resultados de esa auditoria plasmados en un informe que la empresa deberá mantener a disposición de la autoridad laboral competente.

6. Se avisará a los trabajadores designados o a los servicios de prevención correspondientes de la incorporación de trabajadores eventuales a efectos de poder desempeñar su función de control y vigilancia

7. Se garantizarán las tres competencias fundamentales que en materia de prevención tienen las empresas de trabajo temporal con respecto a la puesta a disposición:

A) La información previa sobre:

- riesgos a los que se expone el trabajador
- necesidades de cualificación determinadas
- exigencias de controles médicos específicos
- existencia de riesgos específicos
- medidas de protección y prevención

B) Formación suficiente y adecuada, según puesto, características de cualificación y experiencia, pudiendo impartir la formación con medios propios o concertados, sin que en ningún caso esto conlleve o suponga un coste para el trabajador.

C) Derecho a una vigilancia periódica de la salud

8. Inversión del 1,25% de la masa salarial de la empresa de trabajo temporal en la formación de los trabajadores contratados para ser cedidos, sin perjuicio de la obligación legal de cotizar por formación profesional, estableciendo el segundo convenio colectivo de empresas de trabajo temporal vigente hasta el 31 de diciembre de 1999, una inversión adicional destinada específicamente a prevención de riesgos laborales.



CAPÍTULO IV
PROCESO ELECTORAL

DELEGADOS DE PERSONAL

¿Qué son?

Constituyen la representación de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo que tengan menos de 50 y más de 10 trabajadores. Igualmente podrá haber un delegado de personal en aquellas empresas o centros que cuenten entre seis y diez trabajadores, si así lo decidieran éstos por mayoría.

Número de delegados por empresa

Los delegados de personal podrán ser:

- hasta 30 trabajadores, uno.
- de 31 a 49 trabajadores, tres.

COMITÉS DE EMPRESA

¿Qué son?

El órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores de la empresa o centro de trabajo, constituyéndose en cada centro de trabajo cuyo censo sea de 50 o más trabajadores.

En empresas que tengan en la misma provincia o en municipios limítrofes dos o más centros de trabajo cuyos censos no alcancen los 50 trabajadores, pero en su conjunto lo sumen, se constituirá un comité de empresa conjunto.

Cuando unos centros tengan 50 trabajadores y otros de la misma provincia no, en los primeros se constituirán comités de empresa propios y con todos los segundos se constituirá otro.

Composición

Número de componentes del comité de empresa en función al número de trabajadores:

- De 50 a 100 trabajadores: 5
- De 101 a 250 trabajadores: 9
- De 251 a 500 trabajadores: 13
- De 501 a 750 trabajadores: 17
- De 751 a 1.000 trabajadores: 21
- De 1.000 en adelante, 2 por cada mil o fracción con un máximo de 75.

Los comités de empresa o centro de trabajo elegirán de entre sus miembros un presidente y un secretario del comité y elaborarán su propio reglamento de procedimiento, remitiendo copia del mismo a la Autoridad Laboral, a efectos de registro, y a la empresa.

Podrá pactarse en convenio colectivo la constitución y funcionamiento de un comité intercentros, con un máximo de 13 miembros que tendrán las funciones que se prevean en el convenio colectivo que acuerde su creación.

PROCESO DE ELECCIÓN DE DELEGADOS DE PERSONAL Y COMITÉS DE EMPRESA

Convocatoria

Pueden promover elecciones a delegados de personal y miembros de comités de empresa:

- Las organizaciones sindicales más representativas.
- Las que cuenten con un mínimo de un 10 por 100 de representantes en la empresa.
- Los trabajadores del centro de trabajo por acuerdo mayoritario.

Los promotores comunicarán a la empresa y a la Oficina Pública dependiente de la Autoridad Laboral su propósito de celebrar elecciones con un plazo mínimo de, al menos, un mes de antelación al inicio del proceso electoral. En dicha comunicación los promotores deberán identificar con precisión la empresa y el centro de trabajo de ésta en que se desea celebrar el proceso electoral y la fecha de inicio de éste, que será la de constitución de la mesa electoral y que, en todo caso, no podrá comenzar antes de un mes ni más allá de tres meses contabilizados a partir del registro de la comunicación en la Oficina Pública dependiente de la Autoridad Laboral. Esta Oficina Pública, dentro del siguiente día hábil, expondrá en el tablón de anuncios los preavisos presentados, facilitando copia de los mismos a los sindicatos que así lo soliciten.

El Gobierno podrá reducir el plazo mínimo de preaviso de un mes de comunicación de la celebración de elecciones a la Oficina Pública de la Autoridad Laboral, en los sectores de actividad con alta movilidad del personal, previa consulta con las organizaciones sindicales que en ese ámbito funcional ostenten, al menos, el 10 por 100 de los representantes de los trabajadores, y con las asociaciones

empresariales que cuenten con el 10 por 100 de los empresarios y de los trabajadores afectados por el mismo ámbito funcional.

Sólo previo acuerdo mayoritario entre los sindicatos más representativos o representativos podrá promoverse la celebración de elecciones de manera generalizada en uno o varios ámbitos funcionales o territoriales. Dichos acuerdos deberán comunicarse a la Oficina Pública dependiente de la Autoridad Laboral para su depósito y publicidad.

Cuando se promuevan elecciones para renovar la representación por conclusión de la duración del mandato, tal promoción sólo podrá efectuarse a partir de la fecha en que falten tres meses para el vencimiento del mandato.

Podrán promoverse elecciones parciales por dimisiones, revocaciones o ajustes de la representación por incremento de plantilla. Los convenios colectivos podrán prever lo necesario para acomodar la representación de los trabajadores a las disminuciones significativas de plantilla que puedan tener lugar en la empresa. En su defecto, dicha acomodación deberá realizarse por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

El incumplimiento de cualquiera de los requisitos establecidos para la promoción de elecciones determinará la falta de validez del correspondiente proceso electoral; ello no obstante, la omisión de la comunicación a la empresa podrá suplirse por medio del traslado a la misma de una copia de la comunicación presentada a la Oficina Pública dependiente de la Autoridad Laboral, siempre que ésta se produzca con una anterioridad mínima de veinte días respecto de la fecha de iniciación del proceso electoral fijado en el escrito de promoción.

En caso de concurrencia de promotores para la realización de elecciones en una empresa o centro de trabajo se considerará válida, a efectos de iniciación del proceso electoral, la primera convocatoria registrada, excepto en los supuestos en los que la mayoría sindical de la empresa o centro de trabajo con comité de empresa hayan presentado otra fecha distinta, en cuyo caso prevalecerá esta última.

¿Quiénes pueden elegir a los delegados de personal y a los miembros del comité de empresa?

Todos los trabajadores nacionales o extranjeros de la empresa o centro de trabajo, mayores de dieciséis años y con una antigüedad en la empresa de, al menos, un mes.

¿Quiénes pueden ser elegidos delegados de personal o miembros del comité de empresa?

Los trabajadores nacionales o extranjeros que tengan dieciocho años cumplidos y una antigüedad en la empresa de al menos, seis meses, salvo en aquellas actividades en que, por movilidad de personal, se pacte en convenio colectivo un plazo inferior, con el límite mínimo de tres meses de antigüedad.

Presentación de candidaturas y plazo

Podrán presentar candidatos para las elecciones de delegados de personal y miembros del comité de empresa:

- Los sindicatos de trabajadores legalmente constituidos
- Las coaliciones formadas por dos o más sindicatos de trabajadores. Deberán tener una denominación concreta, atribuyéndose sus resultados a la coalición.
- Los trabajadores que avalen su candidatura con un número de firmas de electores de su mismo centro y colegio, en su caso, equivalente al menos a tres veces el número de puestos a cubrir.

Cuando se trate de elecciones a miembros del comité de empresa:

Las candidaturas se presentarán ante la mesa electoral durante los nueve días siguientes a la publicación de la lista definitiva de electores. La proclamación se hará en los dos días laborables después de concluido dicho plazo, publicándose en los tablones referidos. Contra el acuerdo de proclamación se podrá reclamar dentro del día laborable siguiente, resolviendo la mesa en el posterior día hábil. Entre la proclamación de candidatos y la votación mediarán al menos cinco días.

Votación para delegados de personal y su elección

Se efectuará mediante sufragio personal, directo, libre y secreto. Se podrá efectuar por correo.

Cada elector podrá dar su voto a un número máximo de aspirantes equivalentes al de puestos a cubrir entre los candidatos proclamados.

Resultarán elegidos los que obtengan el mayor número de votos. En caso de empate, resultará elegido el trabajador de mayor antigüedad en la empresa.

Del resultado del escrutinio se levantará acta según modelo normalizado en la que se incluirán las incidencias y protestas habidas en su caso.

El presidente de la mesa remitirá copias del acta de escrutinio al empresario y a los interventores de las candidaturas, así como a los representantes electos. El resultado de la votación se publicará en los tablonés de anuncios.

El original del acta, junto con las papeletas de votos nulos o impugnados por los interventores, y el acta de constitución de la mesa, serán presentados en el plazo de tres días a la Oficina Pública dependiente de la Autoridad Laboral por el presidente de la mesa, quien podrá delegar por escrito en algún miembro de la mesa.

La Oficina Pública procederá, en el inmediato día hábil, a la publicación en los tablonés de anuncios de una copia del acta, entregando copia a los sindicatos que la soliciten, y dando traslado a la empresa de la misma, con indicación de la fecha en que finaliza el plazo para impugnarla.

Votación para miembros del comité de empresa y su elección

En las empresas de cincuenta o más trabajadores, el censo de electores y elegibles se distribuirá en dos colegios: uno integrado por los técnicos y administrativos y otro por los trabajadores especialistas y no cualificados.

Por convenio colectivo, y en función de la composición profesional del sector de actividad productiva o de la empresa, podrá establecerse un nuevo colegio que se adapte a dicha composición.

La votación se efectuará mediante sufragio personal directo, libre y secreto. Se podrá realizar también por correo.

Cada elector podrá dar su voto a una sola de las listas presentadas para los del comité que corresponda a su colegio. Estas listas deberán contener, como mínimo, tantos nombres como puestos a cubrir. No obstante, la renuncia de cualquier candidato presentado en algunas de las listas para las elecciones antes de la fecha de la votación no implicará la suspensión del proceso electoral, ni la anulación de dicha candidatura aún cuando sea incompleta, siempre y cuando la lista afectada permanezca con un número de candidatos, al menos, del 60 por 100 de los puestos a cubrir. En cada lista deberán figurar las siglas del sindicato o grupo de trabajadores que la presenten.

No tendrán derecho a la atribución de representantes en el comité de empresa aquellas listas que no hayan obtenido como mínimo el 5 por 100 de los votos por cada colegio.

Mediante el sistema de representación proporcional se atribuirá a cada lista el número de puestos que le corresponda, de conformidad con el cociente que resulte de dividir el número de votos válidos por el de puestos a cubrir. Si hubiese puesto o puestos sobrantes se atribuirán a la lista o listas que tengan un mayor resto de votos.

Dentro de cada lista resultarán elegidos los candidatos por el orden en que figuren en la candidatura.

Del resultado del escrutinio se levantará acta según modelo normalizado en la que se incluirán las incidencias y protestas habidas en su caso.

El presidente de la mesa remitirá copias del acta de escrutinio al empresario y a los interventores de las candidaturas, así como a los representantes electos.

El resultado de la votación se publicará en los tabloneros de anuncios.

El original del acta, junto con las papeletas de votos nulos o impugnados por los interventores, y el acta de constitución de la mesa, serán presentados en el plazo de tres días a la Oficina Pública dependiente de la Autoridad Laboral por el presidente de la mesa, quien podrá delegar por escrito en algún miembro de la mesa.

La Oficina Pública procederá, en el inmediato día hábil, a la publicación en los tabloneros de anuncios de una copia del acta, entregando copia a los sindicatos que lo soliciten, y dando traslado a la empresa de la misma, con indicación de la fecha en que finaliza el plazo para impugnarla.

Mesa electoral

En la empresa o centro de trabajo se constituirá una mesa por cada colegio de doscientos cincuenta trabajadores electores o fracción.

Cuando existan varias mesas electorales podrá constituirse, por acuerdo mayoritario de sus miembros, una mesa electoral central, integrada por cinco miembros elegidos entre los componentes de aquéllas.

Asimismo, podrá constituirse una mesa electoral itinerante en aquellos centros de trabajo en que los trabajadores no prestan su actividad en el mismo lugar con carácter habitual.

La mesa será encargada de vigilar todo el proceso electoral, presidir la votación, realizar el escrutinio, levantar el acta correspondiente y resolver cualquier reclamación que se presente.

La mesa estará formada por el presidente, que será el trabajador de más antigüedad en la empresa, y dos vocales, que serán los electores de mayor y menor edad. Este último actuará de Secretario. Se designarán suplentes a aquellos trabajadores que sigan a los titulares de la mesa en el orden indicado de antigüedad o edad.

Ninguno de los componentes de la mesa podrá ser candidato, y de serlo le sustituirá en ella su suplente.

Cada candidato o candidatura, en su caso, podrá nombrar un interventor por mesa.

Asimismo, el empresario podrá designar un representante suyo que asista a la votación y al escrutinio.

Funciones de la mesa

Comunicado a la empresa el propósito de celebrar elecciones, ésta, en el término de siete días, dará traslado de la misma a los trabajadores que deban constituir la mesa, así como a los representantes de los trabajadores, poniéndolo simultáneamente en conocimiento de los promotores.

La mesa electoral se constituirá formalmente, mediante acta otorgada al efecto, en la fecha fijada por los promotores en su comunicación del propósito de celebrar elecciones, que será la fecha de iniciación del proceso electoral.

Cuando se trate de elecciones a delegados de personal, el empresario, en el mismo término, remitirá a los componentes de la mesa electoral el censo laboral, que se ajustará, a estos efectos, al modelo normalizado.

La mesa electoral cumplirá las siguientes funciones:

- Hará público entre los trabajadores el censo laboral con indicación de quiénes son electores.
- Fijará el número de representantes y la fecha tope para la presentación de candidaturas.
- Recibirá y proclamará las candidaturas que se presenten.

- Señalará la fecha de votación.
- Redactará el acta de escrutinio en un plazo no superior a tres días naturales.

Cuando se trate de elecciones a miembros del comité de empresa, constituida la mesa electoral, solicitará al empresario el censo laboral y confeccionará con los medios que le habrá de facilitar éste la lista de electores. Esta se hará pública en los tabloneros de anuncios mediante su exposición durante un tiempo no inferior a setenta y dos horas.

La mesa resolverá cualquier incidencia o reclamación relativa a inclusiones, exclusiones o correcciones que se presenten hasta veinticuatro horas después de haber finalizado el plazo de exposición de la lista. Publicará la lista definitiva dentro de las veinticuatro horas siguientes. A continuación, la mesa o el conjunto de ellas, determinará el número de miembros del comité que hayan de ser elegidos en atención al número de trabajadores que haya en la empresa.

Las candidaturas se presentarán durante los nueve días siguientes a la publicación de la lista definitiva de electores. La proclamación se hará en los dos días laborables después de concluido dicho plazo, publicándose en los tabloneros referidos. Contra el acuerdo de proclamación se podrá reclamar dentro del día laborable siguiente, resolviendo la mesa en el posterior día hábil.

Entre la proclamación de candidatos y la votación mediarán al menos cinco días.

Duración del mandato de los delegados de personal y de los miembros del comité de empresa

Será de cuatro años, entendiéndose que se mantendrán en funciones en el ejercicio de sus competencias y de sus garantías hasta tanto no se hubiesen promovido y celebrado nuevas elecciones.

Solamente podrán ser revocados los delegados de personal y miembros del comité durante su mandato, por decisión de los trabajadores que los hayan elegido, mediante asamblea convocada al efecto a instancia de un tercio, como mínimo, de los electores y por mayoría absoluta de éstos, mediante sufragio personal, libre, directo y secreto. No obstante, esta revocación no podrá efectuarse durante la tramitación de un convenio colectivo, ni replantearse hasta transcurridos, por lo menos, seis meses.

Las sustituciones, revocaciones, dimisiones y extinciones de mandato se comunicarán a la Oficina Pública dependiente de la Autoridad Laboral y al empresario, publicándose asimismo en el tablón de anuncios.

Censo electoral

El empresario facilitará a la Mesa el censo laboral.

La mesa elaborará con estos datos la relación de electores, haciéndolo público entre los trabajadores, resolviendo cualquier incidencia o reclamación relativa a inclusiones, exclusiones o correcciones.

Representantes de trabajadores fijos discontinuos y no fijos

Los trabajadores fijos discontinuos y los vinculados por contrato de duración determinada estarán representados conjuntamente con los trabajadores fijos de plantilla.

Por tanto, a efectos de determinar el número de representantes se estará a lo siguiente:

- Los trabajadores fijos discontinuos y los vinculados por contrato de duración determinada superior a un año se computarán como trabajadores fijos de plantilla.
- Los contratados por término de hasta un año se computarán según el número de días trabajados en el período de un año anterior a la convocatoria de la elección. Cada 200 días trabajados o fracción se computará como un trabajador más.

Reclamaciones en materia electoral

Las impugnaciones en materia electoral se tramitarán conforme al procedimiento arbitral, con excepción de las denegaciones de inscripción, cuyas reclamaciones podrán plantearse directamente ante la jurisdicción del orden social.

Todos los que tengan interés legítimo, incluida la empresa cuando en ella concurra dicho interés, podrán impugnar la elección, las decisiones que adopte la mesa así como cualquier otra actuación de la misma a lo largo del proceso electoral, fundándose para ello en la existencia de vicios graves que pudieran afectar a las garantías del proceso electoral y que alteren su resultado, en la falta de capacidad o legitimidad de los candidatos elegidos, en la discordancia entre el

acta y el desarrollo del proceso electoral, y en la falta de correlación entre el número de trabajadores que figuran en el acta de elecciones y el número de representantes elegidos. La impugnación de actos de la mesa electoral requerirá haber efectuado reclamación dentro del día laborable siguiente al acto, y deberá ser resuelta por la mesa en el posterior día hábil, salvo en el caso de elecciones en centro de trabajo de hasta 30 trabajadores, en las que se elige un solo delegado de personal, en cuyo caso, la reclamación se haría constar en el acta, así como la resolución que haya tomado la mesa.

Procedimiento arbitral, laudo arbitral

El procedimiento arbitral se iniciará mediante escrito dirigido a la Oficina Pública dependiente de la Autoridad Laboral, por quien cuente con interés legítimo en el mismo a quien promovió las elecciones, y, en su caso, a quienes hayan presentado candidatos a las elecciones objeto de impugnación. Este escrito, en el que figurarán los hechos que se tratan de impugnar, deberá presentarse en un plazo de tres días hábiles, contados desde el siguiente a aquél en que se hubieran producido los hechos o resuelto la reclamación por la mesa; en el caso de impugnaciones promovidas por sindicatos que no hubieran presentado candidaturas en el centro de trabajo en el que se hubiera celebrado la elección, los tres días se computarán desde el día en que se conozca el hecho impugnado. Si se impugnasen actos del día de la votación o posteriores al mismo, el plazo será de diez días hábiles, contados a partir de la entrada de las actas en la Oficina Pública dependiente de la Autoridad Laboral.

Hasta que no finalice el procedimiento arbitral y, en su caso, la posterior impugnación judicial, quedará paralizada la tramitación de un nuevo procedimiento arbitral. El planteamiento del arbitraje interrumpirá los plazos de prescripción.

La Oficina Pública dependiente de la Autoridad Laboral dará traslado al árbitro del escrito en el día hábil posterior a su recepción, así como de una copia del expediente electoral administrativo. Si se hubieran presentado actas electorales para registro, se suspenderá su tramitación.

A las veinticuatro horas siguientes, el árbitro convocará a las partes interesadas de comparecencia ante él, lo que habrá de tener lugar en los tres días hábiles siguientes. Si las partes, antes de comparecer ante el árbitro designado, se pusieran de acuerdo y designaren uno distinto, lo notificarán a la Oficina Pública dependiente de la Autoridad Laboral para que dé traslado a

este árbitro del expediente administrativo electoral, continuando con el mismo el resto del procedimiento.

El árbitro, dentro de los tres días hábiles siguientes a la comparecencia, y previa práctica de las pruebas procedentes o conformes a derecho, que podrán incluir la personación en el centro de trabajo y la solicitud de la colaboración necesaria del empresario y las Administraciones Públicas, dictará laudo. El laudo será escrito y razonado, resolviendo en derecho sobre la impugnación del proceso electoral y, en su caso, sobre el registro del acta, y se notificará a los interesados y a la Oficina Pública dependiente de la Autoridad Laboral. Si se hubiese impugnado la votación, la Oficina procederá al registro del acta o a su denegación, según el contenido del laudo.

El laudo arbitral podrá impugnarse ante el orden jurisdiccional social a través de la modalidad procesal correspondiente.

Designación y elección de árbitros

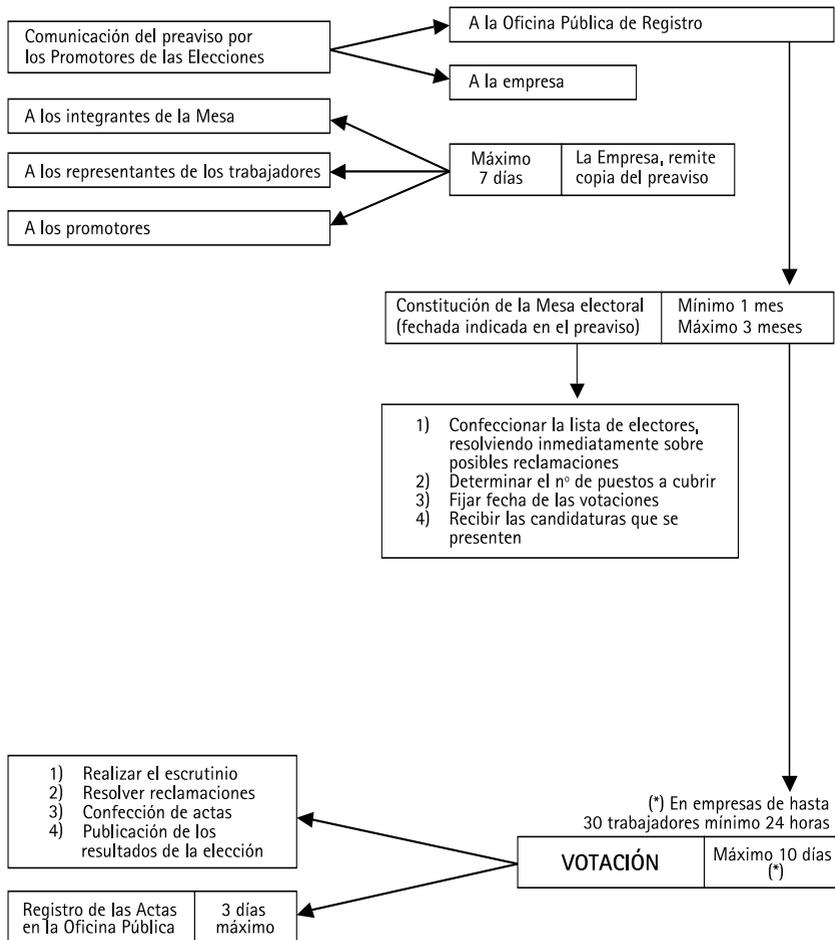
El árbitro o árbitros serán designados, con arreglo a los principios de neutralidad y profesionalidad, entre licenciados en Derecho, graduados sociales, así como titulados equivalentes, por acuerdo unánime de los sindicatos más representativos, a nivel estatal o de Comunidades Autónomas según proceda, y de los que ostenten el 10 por 100 o más de los delegados y de los miembros de los comités de empresa en el ámbito provincial, funcional o de empresa correspondiente. Si no existiera acuerdo unánime entre los sindicatos señalados anteriormente, la Autoridad Laboral competente establecerá la forma de designación atendiendo a los principios de imparcialidad de los árbitros, posibilidad de ser recusados y participación de los sindicatos en su nombramiento.

Las partes de un procedimiento arbitral podrán designar un árbitro distinto si se pusieran de acuerdo en su elección.

La duración del mandato de los árbitros será de 5 años, siendo susceptibles de renovación.

PLAZOS Y PROCESOS ELECTORALES:

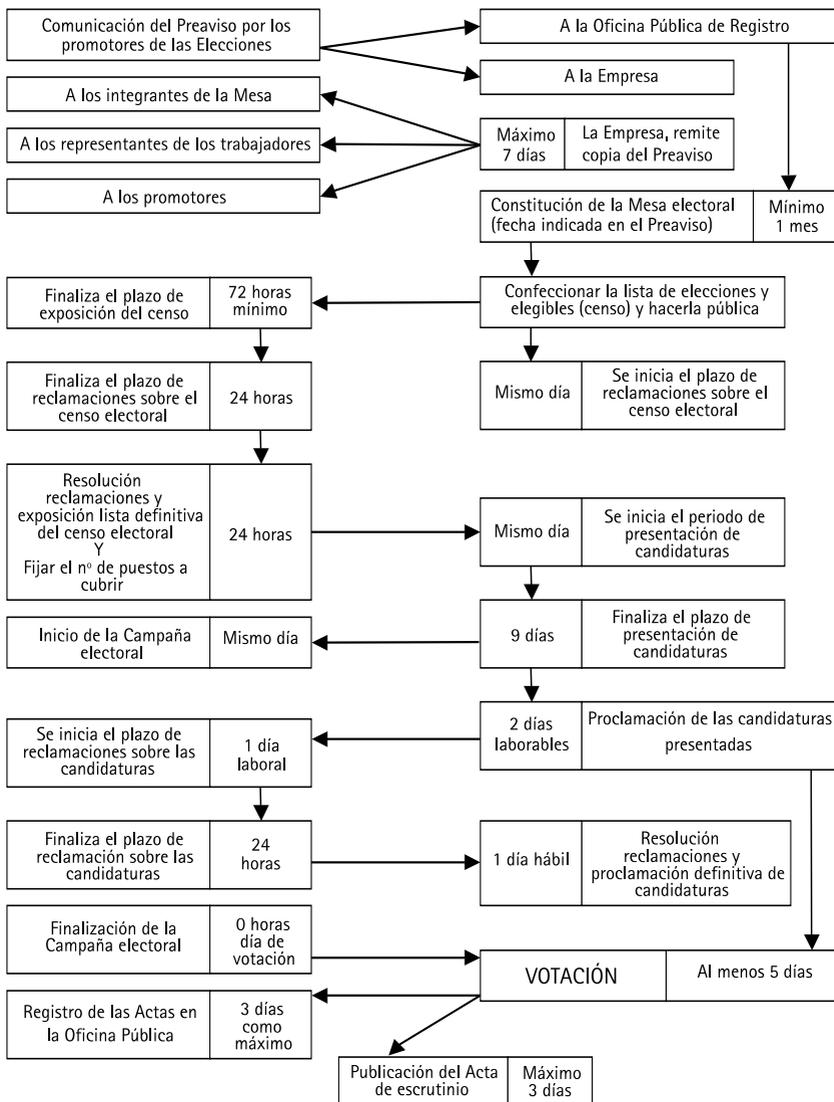
1) Elecciones a delegados de personal



*El período de reflexión será previo acuerdo de las partes.

2) Elecciones a comité de empresa

* El período de reflexión será previo acuerdo de las partes.





CAPÍTULO V
SALUD LABORAL

SALUD LABORAL

En cumplimiento del deber de protección que tienen los empresarios respecto de los trabajadores de su empresa, se debe exigir la planificación de la actividad de prevención de los riesgos laborales, en base a un análisis inicial que se irá actualizando según cambien las condiciones de trabajo, con ocasión de los fallos observados, y que se revisará cuando se considere necesario.

Debemos impedir que, ante riesgos conocidos y detectados, el empresario se limite a pagar pluses de penosidad, peligrosidad o toxicidad, sin poner los medios técnicos y de formación que se requieren para evitar y corregir los riesgos.

Como delegado de personal o miembro del Comité de Empresa

Como Delegado de Personal o miembro del Comité de Empresa se reconoce el derecho a:

- Conocer trimestralmente al menos, las estadísticas sobre absentismo (ausencias) y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad (accidentes), los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de protección que se utilizan.
- Ejercer una labor de vigilancia y control de las condiciones de higiene y seguridad en el desarrollo del trabajo en la empresa.

El Art. 19 de la LET reconoce que:

1. El trabajador, en su trabajo, tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene y está obligado a observar las medidas legales y reglamentarias en esta materia.
2. El trabajador tiene derecho a participar por medio de sus representantes legales en el centro de trabajo, si no cuenta con órganos especializados en esta materia, en la inspección y control de las medidas que sean de obligado cumplimiento para el empresario.
3. El empresario está obligado a facilitar la formación en seguridad e higiene a los trabajadores que contrate, a los que cambien de puesto de trabajo o a los que apliquen una nueva técnica que pueda entrañar algún riesgo.

4. El trabajador está obligado a seguir las enseñanzas y hacer las prácticas de seguridad e higiene.
5. El trabajador está obligado a cuidar, en la medida de sus posibilidades, por su seguridad y salud en el puesto de trabajo y por la de los demás afectados mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que se adopten en cada caso. Su incumplimiento podrá considerarse como cumplimiento laboral del Art. 58.1º de la LET.

Cuando los trabajadores estén o puedan estar expuestos a riesgo **grave o inminente**, con ocasión de su trabajo, el empresario estará obligado a:

1. Informar lo antes posible a todos los trabajadores afectados del riesgo y de las medidas adoptadas o que deban adoptarse para su protección.
2. Adoptar dichas medidas y disponer lo necesario para que todos los trabajadores puedan garantizar su seguridad independientemente de sus conocimientos y medios técnicos.

En el caso de que el empresario no adopte o no permita la adopción de medidas para garantizar la seguridad y la salud, los representantes de los trabajadores podrán acordar por mayoría del 75% la paralización de la actividad de los trabajadores afectados por dicho riesgo.

En este caso, el acuerdo será comunicado de inmediato y con la máxima urgencia a la empresa y a la autoridad laboral.

Cuando los representantes legales de los trabajadores, en el caso de que no existan órganos internos competentes en materia de Seguridad y Salud, aprecien una posibilidad seria y grave de accidente, podrán requerir al empresario, **POR ESCRITO**, para que adopte las medidas oportunas, que hagan desaparecer el riesgo.

Si el empresario no las adoptase, en un plazo de cuatro días, se dirigirán a la autoridad laboral competente que requerirá al empresario e incluso podrá ordenar la paralización de la actividad.

PROTECCIÓN DE TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES A DETERMINADOS RIESGOS

El empresario debe garantizar de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad psíquica, física o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

En particular se establece la protección de:

- **Maternidad en el puesto de trabajo:**

Consideramos de especial importancia la defensa de la salud de la mujer trabajadora y la garantía de prevención frente a condiciones nocivas en los períodos de gestación y lactancia.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece:

- La obligación de los empresarios a realizar una evaluación inicial de los riesgos a los que pueden estar expuestas las mujeres embarazadas o que hayan dado a luz recientemente, en su puesto de trabajo, sobre las condiciones de trabajo que puedan afectar a la salud de la madre o al feto.
- El empresario debe adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición a los riesgos, a través de una adaptación de las condiciones laborales o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas deben incluir, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.
- En el caso de que la adaptación a las condiciones o tiempo de trabajo no fuera posible y en el caso de que las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto y así lo certifique el Médico de la Seguridad Social, el empresario estará obligado a asignar a la trabajadora un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario debe determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo sin riesgos para la embarazada.

El cambio de puesto de trabajo o de función tendrá efecto hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto. La trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Los criterios anteriores serán también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifique el Médico de la Seguridad Social.

Las trabajadoras embarazadas tienen derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización en horas de trabajo.

- **Los menores:**

Según la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el empresario, antes de la incorporación al trabajo de jóvenes menores de 18 años, y previamente a cualquier modificación importante de sus condiciones de trabajo, debe efectuar una evaluación de los puestos de trabajo a desempeñar por los mismos a fin de determinar la naturaleza, el grado y la duración de su exposición a un riesgo específico que pueda poner en peligro la salud o seguridad de estos trabajadores.

El empresario informará a los jóvenes y a sus padres o tutores de todas las medidas adoptadas para la protección de su seguridad y salud.

El Gobierno establecerá las limitaciones a la contratación de jóvenes menores de 18 años en trabajos que presenten riesgos específicos.

- **Trabajadores temporales y de empresas de trabajo temporal:**

Estos trabajadores gozan del mismo nivel de protección, en materia de seguridad y salud, que los restantes trabajadores de la empresa en la que presten sus servicios. Por lo que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su desarrollo reglamentario les será de aplicación, y específicamente dispone:

- El empresario debe adoptar las medidas necesarias para garantizar que, con carácter previo al inicio de su actividad, los trabajadores reciban información acerca de los

riesgos a los que van a estar expuestos, así como sobre las medidas de protección y prevención frente a los mismos.

- Los trabajadores recibirán una formación suficiente y adecuada a las características del puesto de trabajo a cubrir.
- Los trabajadores tendrán derecho a una vigilancia periódica de su estado de salud.
- El empresario debe informar a los trabajadores encargados de la prevención en la empresa o, en su caso al Servicio de Prevención, de la incorporación de estos trabajadores.

En el caso de trabajadores contratados por una ETT el R.D. 216/99 establece unas disposiciones mínimas de Seguridad y Salud, además de las previstas en la Ley de Prevención, y su desarrollo:

- La empresa usuaria será responsable de la protección de la seguridad y salud de estos trabajadores y del cumplimiento de las obligaciones en materia de información. La ETT responde del cumplimiento de la obligación de formación y vigilancia de la salud.
- La empresa usuaria debe informar a la ETT, y esta a los trabajadores afectados, acerca de las características propias de los puestos de trabajo a desempeñar y de las cualificaciones requeridas.
- La empresa usuaria debe informar a los representantes de los trabajadores de la incorporación de los trabajadores puestos a disposición por la ETT. Dichos trabajadores podrán dirigirse a estos representantes en el ejercicio de los derechos reconocidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- La ETT deberá acreditar documentalmente a la empresa usuaria que el trabajador ha recibido las informaciones relativas a los riesgos y medidas preventivas, que cuenta con la formación específica necesaria y que su estado de salud es compatible con el puesto de trabajo a desempeñar.
- Igualmente, la documentación se pondrá a disposición de los delegados de prevención o representantes legales de los trabajadores en la Empresa de Trabajo Temporal.

- No se podrá contratar, a través de ETT, a trabajadores para realizar **determinadas** actividades de especial peligrosidad (por ejemplo, en obras de construcción o minería, actividades que implique la utilización de explosivos o la exposición a agentes químicos o biológicos, etc.)

- **Medio ambiente:**

El impacto ambiental nos afecta en una doble vertiente: como trabajadores, nos encontramos expuestos en el proceso productivo a una serie de contaminantes químicos, físicos y biológicos; como ciudadanos estamos expuestos a riesgos que afectan a nuestra salud y, en definitiva, a nuestra calidad de vida.

A través de la acción sindical podemos realizar acciones positivas en defensa del medio ambiente, y en concreto a través:

- De la concertación de políticas sociales y económicas con los gobiernos.
- De la acción cotidiana tanto hacia el interior de la organización como hacia la sociedad en su conjunto.
- De la negociación colectiva con las empresas.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales recoge una serie de acciones que podemos englobar en la política medioambiental que se deben realizar en las empresas:

- *Higiene Industrial*, como técnica no médica de prevención de riesgos laborales relativos a la posibilidad de sufrir alteraciones en la salud por una exposición a agentes físicos, químicos y biológicos (agentes medioambientales).
- *Condiciones de trabajo*: se han de evaluar la naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos existentes en el medio ambiente, así como los procedimientos de uso de dichos agentes.
- *Riesgos*, que pueden ser biológicos (microorganismos, virus, bacterias), químicos (productos tóxicos), físicos (radiaciones, ruidos y ultrasonidos, vibraciones,...)

En otras leyes se recogen mecanismos y procedimientos a seguir para conseguir una política medioambiental más adecuada. Destacamos las siguientes:

- El **nuevo Código Penal**, que en materia de Medio Ambiente eleva las penas de los delitos vigentes (contaminación e incendios forestales) y se han introducido otros nuevos que versan sobre actuación urbanística, protección de especies amenazadas de flora y fauna, atentados contra espacios protegidos, vertederos y vertidos tóxicos ilegales, o delitos por responsabilidad de funcionarios. Ya se han producido sentencias sobre estos delitos medioambientales, creando jurisprudencia y condenando al empresario inculpado a penas de cárcel. Los sindicatos, a través de la acción popular, pueden denunciar aquellas conductas de los empresarios que atenten contra el medio ambiente y sean consideradas delictivas.
- La **Ley General de Sanidad 14/86**, que hace referencias a la salud ambiental como área de vigilancia y control del impacto que en términos de salud, pueden producir los factores de riesgo ambiental (físicos, químicos, psicosociales y biológicos). Sus ámbitos de aplicación son: aire, productos químicos, lesiones y accidentes, alimentos, ruido, radiaciones, etc.
- En cuanto a **legislación autonómica**, destacar también una abundante dispersión normativa, a través de reales decretos (RD), órdenes y leyes sobre: residuos sólidos urbanos, tóxicos y peligrosos, biosanitarios, protección del medio ambiente, vertidos líquidos, etc.
- Las **Ordenanzas Municipales**, que marcan los niveles de emisiones contaminantes de ruido, contaminación atmosférica, conservación de parques y jardines, residuos sólidos urbanos, etc.
- El **R.D. 85/96** de Auditoría Ambiental y la **Ley 38/95** de Acceso a la Información Medioambiental, que obligan al empresario a garantizar la participación de los trabajadores, a través de sus órganos de representación, en la puesta en marcha y aplicación de las políticas o programas medioambientales y a mantenerles informados sobre las actuaciones de la empresa en esta materia. A través de la negociación colectiva se puede decidir qué órganos pueden participar. Cuando el número de trabajadores de la empresa y el estado de las relaciones laborales lo aconseje se podrían designar Delegados de Medio Ambiente, aunque por el momento, lo normal es la participación de los Delegados de Prevención.

Obligaciones de los trabajadores

Los trabajadores están obligados a cumplir las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas y en particular deben:

- Usar adecuadamente las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas etc., con los que desarrollan su actividad.
- Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario.
- No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes.
- Informar de inmediato a su superior o a los trabajadores encargados de la prevención o, en su caso al Servicio de Prevención, acerca de cualquier situación que pueda entrañar un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.
- Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente.
- Cooperar con el empresario para que pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos.

El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos tiene la consideración de "incumplimiento laboral" a los efectos previstos en el Art. 58.1 del Estatuto de los Trabajadores (faltas y sanciones).

LA LEY 31/1995, DE 8 DE NOVIEMBRE DE 1995 DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Introducción

El objeto de la Ley es la mejora de las condiciones de trabajo. Se trata de una Ley que junto con sus reglamentos, es de carácter laboral y constituye **Derecho necesario mínimo indisponible**, mejorable en los convenios colectivos. Es también, un referente para otras normas que coincidan con ella en sus objetivos y que procedan de otros ámbitos como el de industria, sanidad o medio ambiente.

Su ámbito de aplicación que incluye, tanto a los trabajadores vinculados por una relación laboral en sentido estricto, como al personal civil con relación de

carácter administrativo o estatutario al servicio de las Administraciones Públicas, así como a los socios de los distintos tipos de cooperativas, supone prácticamente la **universalización de su aplicación**.

Por primera vez, se establece en una Ley la definición de una política en materia de prevención de riesgos laborales, llevándose a cabo a través de normas reglamentarias y de actuaciones administrativas. La elaboración de esta política preventiva se efectuará con la participación de los agentes sociales, lo que **garantiza la presencia sindical** en ese proceso. También establece una colaboración permanente en el ámbito de la Administración General del Estado entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y los ministerios que correspondan, en particular los de Educación y de Sanidad y Consumo, para promover la mejora de la educación en materia preventiva.

Por último, describe las competencias de las distintas Administraciones Públicas y de los Órganos de Participación Institucional, con competencias en la materia y crea la **COMISIÓN NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO** que por su carácter tripartito, colegiado y de asesoramiento a las Administraciones Públicas se convierte en el órgano de participación institucional por excelencia.

Contenidos de la Ley

Los derechos y obligaciones contenidos en el Capítulo III de esta Ley son objeto de desarrollo reglamentario. Aún así, deben concretarse y mejorarse en convenios colectivos articulados, de sector y de empresa, para que sus contenidos sean de fácil aplicación mediante Planes de Prevención, que tendrán como finalidad servir de soporte a la planificación y gestión preventiva, mediante programas de actuación.

El empresario está obligado a proteger eficazmente a los trabajadores frente a los riesgos laborales garantizando su seguridad y salud.

Dentro de los principios de la acción preventiva contenidos en el artículo 15 de la LPRL se establece la obligación empresarial de evaluar todos los riesgos que no hayan podido ser evitados o eliminados, mediante la realización de una **evaluación inicial de riesgos** y posteriormente establecer un plan de prevención, adoptando las medidas preventivas necesarias.

La evaluación inicial de riesgos es una obligación universal para todas las empresas y se debe extender a todos y cada uno de los puestos de trabajo de las mismas, pero debemos tener claro que no es un fin en si misma, es solamente el principio de la planificación preventiva.

El procedimiento de evaluación utilizado deberá proporcionar confianza sobre su resultado. En caso de duda deberán adoptarse las medidas preventivas más favorables desde el punto de vista de la prevención.

El INSHT ha publicado diversas **Guías Técnicas** que establecen criterios y recomendaciones para facilitar el cumplimiento de la normativa específica en materia de evaluación y prevención. Sin ser una relación exhaustiva podemos mencionar las siguientes: señalización de seguridad y salud en el trabajo, lugares de trabajo, manipulación manual de cargas, pantallas de visualización, equipos de protección individual, etc.

También ha publicado varias guías para la evaluación de riesgos, entre las que podemos destacar: evaluación de riesgos laborales de aplicación general en aquellos casos en los que no exista método concreto, evaluación de riesgos en pequeñas y medianas empresas (PYMES) y guías para la acción preventiva en microempresas.

Tanto la LPRL como el RSP recogen la necesidad de consultar y facilitar la participación de los trabajadores y sus representantes en las distintas fases del proceso de evaluación de riesgos, así como la obligación de registrar documentalmente la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva.

El Capítulo IV de la Ley regula los Servicios de Prevención. En cumplimiento del deber de prevención el empresario podrá optar por 4 posibilidades, que se concretan en el reglamento, para crear este servicio:

1. Designar uno o varios trabajadores de la empresa.
2. Constituir un Servicio de Prevención.
3. Concertar dicho Servicio con una entidad especializada ajena a la empresa.
4. En las empresas de menos de 6 trabajadores, el empresario podrá asumir personalmente las funciones preventivas, siempre que reúna determinadas condiciones.

Los Servicios de Prevención son órganos técnicos de composición interdisciplinar, para garantizar la adecuada protección de la seguridad y la salud y para el asesoramiento y la asistencia al empresario, a los trabajadores, a sus representantes y a los órganos de representación especializados.

En el capítulo V se regula la consulta y participación de los trabajadores en relación con las cuestiones que afectan a la seguridad y salud en el trabajo. A partir de esta ley, se configuran los Delegados de Prevención como representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo, elegidos por y entre los representantes de los trabajadores, en el ámbito de los respectivos órganos de representación, contemplándose la posibilidad de establecimiento convencional de ámbitos distintos de actuación, incluidos los de carácter intersectorial (Art. 83.3 del Estatuto de los Trabajadores).

Se regula también, el órgano de colaboración entre dichos Delegados y el empresario, el Comité de Salud y Seguridad, con el fin de garantizar, a través de la consulta regular y periódica, la eficacia de las actuaciones de la empresa en esta materia.

Los delegados de prevención:

Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes de los trabajadores, de acuerdo a la siguiente escala:

Nº Trabajadores en la empresa	Nº Delegados Prevención	Nº Delegados Personal o Miembros del Comité de Empresa
De 6 a 30	1	1 DP
De 31 a 49	1	3 DP
De 50 a 100	2	5 CE
De 101 a 500	3	9 ó 13 CE
De 501 a 1.000	4	17 ó 21 CE
De 1.001 a 2.000	5	23 CE
De 2.001 a 3.000	6	25 CE
De 3.001 a 4.000	7	27 CE
Más de 4.000	8	29 hasta 75 CE

En los Convenios Colectivos podrán establecerse otros sistemas de designación de los Delegados de Prevención siempre que se garantice que la facultad de designación corresponde a los representantes del personal o a los propios trabajadores.

En el ámbito de las Administraciones del Estado la designación de Delegados de Prevención se efectuará entre los funcionarios miembros de la Junta de Personal y entre los representantes del personal laboral miembros del Comité de Empresa. Este será el ámbito con carácter general, si bien podrán establecerse otros distintos en función de las características de la actividad y frecuencia de los riesgos a que puedan encontrarse expuestos los trabajadores.

En aquellos ámbitos que no haya ninguno de los representantes anteriores podrán atribuirse las competencias del Delegado de Prevención a los Delegados Sindicales. En los centros de trabajo que carezcan de representantes de los trabajadores por no alcanzar la antigüedad para ser electores o elegibles, los trabajadores podrán elegir por mayoría a un trabajador que ejerza las competencias de Delegado de Prevención. Las **competencias** del Delegado de Prevención son las siguientes:

- Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- Ser consultados por el empresario con carácter previo a la ejecución de las decisiones e informados sobre daños producidos en la salud de los trabajadores.
- Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales y sobre el estado de las condiciones de trabajo.

Los Delegados de Prevención **están facultados** para:

- Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo y a los Inspectores de Trabajo en sus visitas.
- Tener acceso a la información y a la documentación necesaria y relativa a condiciones de trabajo.
- Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores.
- Recibir del empresario las informaciones procedentes de las actividades de protección y prevención en la empresa.
- Realizar visitas a los lugares de trabajo para la vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo.

- Recabar del empresario la adopción de medidas preventivas, pudiendo efectuar propuestas al empresario y al Comité de Seguridad y Salud.
- Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades cuando se considere que hay exposición a un riesgo grave e inminente y el empresario no adopte o no permita la adopción de las medidas necesarias.

Los Delegados de Prevención dispondrán del **crédito horario** que establece para estas figuras el Estatuto de los Trabajadores (Art. 68. letra "e"), sin cargar al citado crédito horario el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas y otros casos.

Sin embargo la falta de un crédito horario adicional, supone que muchas de las tareas asignadas a estos Delegados deberán realizarse con el mismo crédito horario que disponían como representantes, limitando en realidad su dedicación.

Así es fundamental incorporar a través de la negociación colectiva, el crédito horario adicional de los Delegados de Prevención con el fin de garantizar la dedicación suficiente para el desempeño de sus funciones.

El Comité de Seguridad y Salud:

Es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de los planes, programas y evaluación de prevención de riesgos en la empresa y Organismos públicos.

En las empresas o centros de trabajo que cuentan con 50 o más trabajadores, los Delegados de Prevención forman parte de este Comité, mientras que en las empresas o centros de trabajo de menos de 50 trabajadores, las competencias de dicho Comité serán ejercidas por el propio Delegado de Prevención.

Como órgano paritario está formado por los Delegados de Prevención y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de Delegados de Prevención.

Participarán con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales y los responsables técnicos de la prevención que no estén incluidos en la composición del Comité. Igualmente, cuando lo solicite alguna de las representaciones en el Comité,

podrán participar trabajadores que cuenten con una especial cualificación o información respecto de cuestiones concretas que vayan a debatirse en el Comité. Podrá crearse un Comité Intercentros, con acuerdo de los trabajadores, en aquellas empresas que cuenten con varios centros de trabajo dotados de Comité de Seguridad y Salud.

El Comité de Seguridad y Salud tiene las siguientes **competencias y funciones**:

- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa.
- Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de riesgos en la empresa.
- Conocer la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando las visitas que estime oportunas.
- Conocer los documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo y los procedentes de la actividad del Servicio de Prevención.
- Conocer y analizar los daños producidos en la salud de los trabajadores, conocer sus causas y proponer medidas preventivas. Conocer e informar sobre la memoria y programación anual de servicios de prevención.

El Capítulo VI sobre "Obligaciones de los fabricantes, importadores y suministradores" se deriva de las directivas sobre "Seguridad y salud en el trabajo" (Acta Única Europea), entre ellas la de "seguridad en los productos" por las que la seguridad en los productos pasa a ser una condición para su comercialización y libre circulación.

Los fabricantes, importadores y suministradores de maquinaria, equipos, productos y útiles de trabajo están obligados a que estos no constituyan una fuente de peligro para el trabajador. El adecuado uso y mantenimiento se hará de acuerdo a lo dispuesto en el reglamento general y específico.

En el Capítulo VII se regulan las responsabilidades y sanciones que deben garantizar el cumplimiento de la Ley. Este capítulo establece una serie de responsabilidades en las que el empresario, o las entidades ajenas a la empresa encargadas de llevar a cabo todas o algunas de las medidas de prevención, pueden incurrir si incumplen sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales. Dichas responsabilidades pueden ser las siguientes:

- a) *Responsabilidades administrativas*: surgen tras la existencia de un procedimiento sancionador, instruido conforme a la Ley 8/1988, de 7 de abril sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS). Las sanciones que corresponden a este tipo de responsabilidad abarcan desde la preventiva paralización de los trabajos, hasta las multas, pudiendo también decretarse la suspensión o cierre del centro de trabajo además de limitaciones para contratar con la Administración.
- b) *Responsabilidades penales*: si la actuación del empresario fuera constitutiva de alguno de los delitos previstos en los artículos 316 y 317 del vigente Código Penal, incurrirá en la responsabilidad penal fijada en los mismos. El orden penal, caso de concurrir con el administrativo, tiene preferencia respecto a éste. Por otra parte, según el principio jurídico "non bis in idem" no puede sancionarse dos veces, vía penal y vía administrativa, por los mismos hechos al mismo sujeto.
- c) *Responsabilidad del pago del recargo de prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social*: las prestaciones económicas que tengan su causa en accidentes de trabajo o enfermedad profesional se aumentarán, según la gravedad de la falta, de un 30% a 60%, siendo el orden social la jurisdicción competente para su conocimiento. Además, se establece que si hay sentencia firme de la jurisdicción contencioso/ administrativa en la que conste la infracción de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, esta sentencia vincula a la jurisdicción social a la hora de conocer sobre el recargo de prestaciones.
- d) *Responsabilidad Civil por daños y perjuicios*: en el orden civil podrá reclamar cualquier perjudicado por los daños y perjuicios que tengan su causa en el incumplimiento empresarial de las obligaciones preventivas.

Las responsabilidades expuestas, con la matización del principio por el cual no se puede juzgar por los mismos hechos a la misma persona, son compatibles entre sí.

Esta Ley, por su carácter laboral, regula que el deber empresarial de prevención debe realizarse a través de la participación activa y la colaboración de los representantes de los trabajadores y de los trabajadores mismos.

Así pues, en la medida en que el empresario respete el espíritu de la Ley, que se concreta con las actuaciones de Prevención y con el respeto al derecho de participación, el diálogo y la negociación deben prevalecer sobre la confrontación.

En aquellos casos en los que se aprecie falta de voluntad empresarial para cumplir esta Ley, los sindicatos promoveremos la realización de cuantas acciones colectivas y movilizaciones sean necesarias para garantizar el cumplimiento y desarrollo de la ley. Además los representantes de los trabajadores podrán recurrir a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social con el fin de evitar los riesgos laborales, sin renunciar, en tales casos, a recurrir a cuantas instancias administrativas y judiciales se precise.

EL R. D. 39/1997, DE 17 DE ENERO, POR EL QUE SE APRUEBAN LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN

Como ya se recoge en el capítulo IV de la LPRL, el empresario podrá optar entre cuatro modalidades a la hora de crear el servicio de prevención, en función del tamaño de la empresa, el tipo de riesgos existentes y la peligrosidad de las actividades desarrolladas, pudiendo recurrirse a una combinación de algunas de las modalidades.

Independientemente de la modalidad, el servicio de prevención debe tener un carácter interdisciplinario para, de forma coordinada, dar cabida al conjunto de disciplinas preventivas: Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial, Ergonomía y Psicología Aplicada y Medicina del Trabajo.

Uno de sus principales cometidos será asesorar, en materia de seguridad y salud en el trabajo al empresario, a los trabajadores y a sus representantes.

Con este R.D. se deroga la normativa sobre Servicios Médicos de Empresa. El personal de los servicios médicos se integrará en los servicios de prevención de las empresas cuando estos se constituyan, sin perjuicio de continuar efectuando las funciones que tuvieran atribuidas, distintas de las propias del servicio de prevención.

Para un correcto cumplimiento de la función de vigilancia y control de la salud de los trabajadores, el Ministerio de Sanidad, a través del Consejo Interterritorial de Salud, ha establecido una serie de protocolos médicos para su aplicación cuando los trabajadores estén expuestos a determinados factores de riesgos, como por ejemplo: ruido, posturas forzadas, movimientos repetitivos, pantallas de visualización, manipulación manual de cargas, etc.

El servicio de prevención debe colaborar con el Sistema Nacional de la Salud en los siguientes aspectos:

- Con los servicios de atención primaria de la salud y de asistencia sanitaria especializada, para el diagnóstico, tratamiento y rehabilitación de enfermedades relacionadas con el trabajo y con las Administraciones sanitarias competentes en la actividad de salud, planificada a través de las áreas de salud u órgano correspondiente en las Comunidades Autónomas.
- En las campañas sanitarias y epidemiológicas organizadas con las Administraciones Públicas.
- Con el Sistema de Información Sanitaria en salud laboral, en los términos que establezca el Ministerio de Sanidad y Consumo, respetando en su caso los derechos de intimidad de los datos personales.

La aplicación de este Reglamento no afecta a la continuidad de la actividad sanitaria desarrollada por las empresas a través de los Servicios Médicos de empresa, aunque dichas empresas no constituyan servicios de prevención. Ni tampoco afecta a la actividad preventiva desarrollada por los servicios de seguridad e higiene en el trabajo existentes en las empresas en la fecha de publicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, aun cuando no concurren las circunstancias para constituir un servicio propio.

Mientras no se desarrolle la aplicación de las Administraciones Públicas, la prevención de los riesgos laborales en los Hospitales y centros sanitarios públicos debe seguir gestionándose con arreglo a los criterios y procedimientos vigentes hasta el momento.

La actividad de prevención se desarrolla en las siguientes fases:

1. Evaluación de los riesgos.
2. Planificación de las actividades preventivas.
3. Organización de los recursos.
4. Regulación de las entidades especializadas.
5. Funciones y cualificación del personal encargado de la prevención.
6. Vigilancia y control de la salud.



ANEXO I

ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo,
por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del
Estatuto de los Trabajadores (BOE 29-03-1995)

Modificado por:

- Ley 14/2005, de 1 de julio. BOE 02-07-2005
- Real Decreto 718/2005, de 20 de junio
- Ley Orgánica, 1/2004, de 28 de diciembre. BOE 29-12-2004
- Ley 62/2003, de 30 de diciembre. BOE 31-12-2003
- Ley 51/2003, de 2 de diciembre. BOE 03.12.2003
- Ley 40/2003, de 18 de noviembre. BOE 19.11.2003
- Ley 22/2003, de 9 de julio. BOE 10.07.2003
- Ley 45/2002, de 12 de diciembre
- Ley 35/2002, de 12 de julio. BOE 13.12.2002
- Ley 33/2002, de 5 de julio. BOE 06.07.2002
- Real Decreto Ley 5/2002, de 24 de mayo. BOE 25.05.2002
- Real Decreto Ley 16/2001, de 27 de diciembre. BOE 31.12.2001
- Ley 12/2001, de 9 de julio. BOE 10.08.2001
- Real Decreto Ley 5/2001, de 2 de marzo. BOE 03.03.2001
- Ley 14/2000, de 29 de diciembre. BOE 30.12.2000
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto. BOE 08.08.2000
- Ley 55/1999, de 29 de diciembre. BOE 30.12.1999
- Ley 39/1999, de 5 noviembre. BOE 06.11.1999
- Ley 24/1999, de 6 de julio. BPE 07.08.1999
- Ley 50/1998, de 30 diciembre. BOE 31.12.1998
- Real Decreto 2720/1998, de 18 diciembre
- Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo
- Real Decreto-Ley 15/1998, de 27 de noviembre. BOE 28.11.1998
- Ley 63/1997, de 26 de diciembre. BOE 30.12.1997
- Ley 60/1997, de 19 de diciembre. BOE 20.12.1997
- Real Decreto-Ley 8/1997, de 16 de mayo. BOE 17.05.1997
- Ley 13/1996, de 30 de diciembre. BOE 31.12.1996
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre. BOE 10.11.1995
- Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre. BOE 29.09.1995

-
- Artículo Único
 - Disposición final Única
 - ANEXO. Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

TÍTULO I. De la relación individual de trabajo.

- CAPÍTULO I. Disposiciones generales.
 - SECCIÓN I. Ámbito y fuentes.
 - SECCIÓN II. Derechos y deberes laborales básicos.
 - SECCIÓN III. Elementos y eficacia del contrato de trabajo.
 - SECCIÓN IV. Modalidades del contrato de trabajo.
- CAPÍTULO II. Contenido del contrato de trabajo.
 - SECCIÓN I. Duración del contrato.
 - SECCIÓN II. Derechos y deberes derivados del contrato.
 - SECCIÓN III. Clasificación profesional y promoción en el trabajo.
 - SECCIÓN IV. Salarios y garantías salariales.
 - SECCIÓN V. Tiempo de trabajo.
- CAPÍTULO III. Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo.
 - SECCIÓN I. Movilidad funcional y geográfica.
 - SECCIÓN II. Garantías por cambio de Empresario.
 - SECCIÓN III. Suspensión del contrato.
 - SECCIÓN IV. Extinción del contrato.
 - SECCION V. Procedimiento concursal
- CAPÍTULO IV. Faltas y sanciones de los trabajadores.
- CAPÍTULO V. Plazos de prescripción.
 - SECCIÓN I. Prescripción de acciones derivadas del contrato.
 - SECCIÓN II. Prescripción de las infracciones y faltas.

TÍTULO II. De los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la empresa.

- CAPÍTULO I. Del derecho de representación colectiva.
 - SECCIÓN I. Órganos de representación.
 - SECCIÓN II. Procedimiento electoral.
- CAPITULO II. Del derecho de reunión.

TÍTULO III. De la negociación y de los convenios colectivos.

- CAPÍTULO I. Disposiciones generales.
 - SECCIÓN I. Naturaleza y efectos de los convenios.
 - SECCIÓN II. Legitimación.
- CAPÍTULO II. Procedimiento.
 - SECCIÓN I. Tramitación, aplicación e interpretación.
 - SECCIÓN II. Adhesión y extensión.

TÍTULO IV. Infracciones laborales.

- CAPÍTULO I. Disposiciones generales.
- CAPÍTULO II. Derecho supletorio.

DISPOSICIONES ADICIONALES

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

DISPOSICION DEROGATORIA UNICA

DISPOSICIONES FINALES

ANEXO II: *MODIFICACIONES A LA LEY

La disposición final séptima de la Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas, y de orden social, autoriza al Gobierno para elaborar, en el plazo de tres meses desde la entrada en vigor de la Ley, un texto refundido de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, incorporando las modificaciones introducidas por la misma así como las efectuadas por las disposiciones legales que enumera.

Asimismo, la disposición final de la Ley 4/1995, de 23 de marzo, de regulación del permiso parental y por maternidad, ordena incluir en el texto refundido las modificaciones por ella producidas en el Estatuto de los Trabajadores.

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

Artículo Único.

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

Disposición Final Única.

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

Dado en Madrid a 24 de marzo de 1995.

Juan Carlos R.

El Ministro de Trabajo y Seguridad Social,

José Antonio Griñan Martínez.

ANEXO

TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

TÍTULO I. DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO.

Capítulo I. Disposiciones generales.

SECCIÓN I. ÁMBITO Y FUENTES.

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

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

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

3. Se excluyen del ámbito regulado por la presente Ley:

- a) La relación de servicio de los funcionarios públicos, que se regulará por el Estatuto de la Función Pública, así como la del personal al servicio del Estado, las Corporaciones locales y las Entidades públicas Autónomas, cuando, al amparo de una Ley, dicha relación se regule por normas administrativas o estatutarias.
- b) Las prestaciones personales obligatorias.
- c) La actividad que se limite, pura y simplemente, al mero desempeño del cargo de consejero o miembro de los órganos de administración en las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad y siempre que su actividad en la empresa sólo comporte la realización de cometidos inherentes a tal cargo.
- d) Los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad.

- e) Los trabajos familiares, salvo que se demuestre la condición de asalariados de quienes los llevan a cabo. Se considerarán familiares, a estos efectos, siempre que convivan con el empresario, el cónyuge, los descendientes, ascendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive y, en su caso, por adopción.
- f) La actividad de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, siempre que queden personalmente obligados a responder del buen fin de la operación asumiendo el riesgo y ventura de la misma.
- g) En general, todo trabajo que se efectúe en desarrollo de relación distinta de la que define el apartado 1 de este artículo.

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

4. La legislación laboral española será de aplicación al trabajo que presten los trabajadores españoles contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero, sin perjuicio de las normas de orden público aplicables en el lugar de trabajo. Dichos trabajadores tendrán, al menos, los derechos económicos que les corresponderían de trabajar en territorio español.

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

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

Artículo 2. Relaciones laborales de carácter especial.

1. Se considerarán relaciones laborales de carácter especial:

- a) La del personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c).
- b) La del servicio del hogar familiar.

- c) La de los penados en las instituciones penitenciarias.
- d) La de los deportistas profesionales.
- e) La de los artistas en espectáculos públicos.
- f) La de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios sin asumir el riesgo y ventura de aquéllas.
- g) La de los trabajadores minusválidos que presten sus servicios en los centros especiales de empleo.
- h) La de los estibadores portuarios que presten servicios a través de sociedades estatales o de los sujetos que desempeñen las mismas funciones que éstas en los puertos gestionados por las Comunidades Autónomas.
- i) Cualquier otro trabajo que sea expresamente declarado como relación laboral de carácter especial por una Ley.

2. En todos los supuestos señalados en el apartado anterior, la regulación de dichas relaciones laborales respetará los derechos básicos reconocidos por la Constitución.

Artículo 3. Fuentes de la relación laboral.

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

2. Las disposiciones legales y reglamentarias se aplicarán con sujeción estricta al principio de jerarquía normativa. Las disposiciones reglamentarias desarrollarán los preceptos que establecen las normas de rango superior, pero no podrán establecer condiciones de trabajo distintas a las establecidas por las leyes a desarrollar.

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

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

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

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

SECCIÓN II. DERECHOS Y DEBERES LABORALES BÁSICOS.

Artículo 4. Derechos laborales.

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

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

2. En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:

- a) A la ocupación efectiva.
- b) A la promoción y formación profesional en el trabajo.
- c) A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta Ley, origen racial o étnico, con-

dición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.

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

(Apartado modificado por la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social)

Tampoco podrán ser discriminados por razón de disminuciones físicas, psíquicas y sensoriales, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

- d) A su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene.
- e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales y físicas de naturaleza sexual y frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

(Apartado modificado por la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social)

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

Artículo 5. Deberes laborales.

Los trabajadores tienen como deberes básicos:

- a) Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia.
- b) Observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten.
- c) Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas.
- d) No concurrir con la actividad de la empresa, en los términos fijados en esta Ley.

- e) Contribuir a la mejora de la productividad.
- f) Cuantos se deriven, en su caso, de los respectivos contratos de trabajo.

SECCIÓN III. ELEMENTOS Y EFICACIA DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Artículo 6. Trabajo de los menores.

1. Se prohíbe la admisión al trabajo a los menores de dieciséis años.
2. Los trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar trabajos nocturnos ni aquellas actividades o puestos de trabajo que el Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, previa consulta con las organizaciones sindicales más representativas, declare insalubres, penosos, nocivos o peligrosos, tanto para su salud como para su formación profesional y humana.
3. Se prohíbe realizar horas extraordinarias a los menores de dieciocho años.
4. La intervención de los menores de dieciséis años en espectáculos públicos sólo se autorizará en casos excepcionales por la autoridad laboral, siempre que no suponga peligro para su salud física ni para su formación profesional y humana; el permiso deberá constar por escrito y para actos determinados.

Artículo 7. Capacidad para contratar.

Podrán contratar la prestación de su trabajo:

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

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

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

Artículo 8. Forma del contrato.

1. El contrato de trabajo se podrá celebrar por escrito o de palabra. Se presumirá existente entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución a aquél.

2. Deberán constar por escrito los contratos de trabajo cuando así lo exija una disposición legal y, en todo caso, los de prácticas y para la formación, los contratos a tiempo parcial, fijo-discontinuo y de relevo, los contratos de trabajo a domicilio, los contratos para la realización de una obra o servicio determinado, los contratos de inserción, así como los de los trabajadores contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero. Igualmente constarán por escrito los contratos por tiempo determinado cuya duración sea superior a cuatro semanas. De no observarse tal exigencia, el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios.

(Apartado redactado según Ley 12/2001)

3.

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

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

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

Posteriormente, dicha copia básica se enviará a la oficina de empleo. Cuando no exista representación legal de los trabajado-

res también deberá formalizarse copia básica y remitirse a la oficina de empleo

(Apartado redactado según Ley 14/2000)

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

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

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

(Redactado según Ley 63/1997)

Artículo 9. Validez del contrato.

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

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

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

Artículo 10. Trabajo en común y contrato de grupo.

1. Si el empresario diera un trabajo en común a un grupo de sus trabajadores, conservará respecto de cada uno, individualmente, sus derechos y deberes.
2. Si el empresario hubiese celebrado un contrato con un grupo de trabajadores considerado en su totalidad, no tendrá frente a cada uno de sus miembros los derechos y deberes que como tal le competen. El jefe del grupo ostentará la representación de los que lo integren, respondiendo de las obligaciones inherentes a dicha representación.
3. Si el trabajador, conforme a lo pactado por escrito, asociare a su trabajo un auxiliar o ayudante, el empresario de aquél lo será también de éste.

Artículo 11. Contratos formativos.

1. El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años, o de seis años cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:
 - a) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados. Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrán determinar los puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales objeto de este contrato.
 - b) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años, dentro de cuyos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán determinar la duración del contrato, atendiendo a las características del sector y de las prácticas a realizar.
 - c) Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación.

- d) Salvo lo dispuesto en convenio colectivo, el período de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado superior.
- e) La retribución del trabajador será la fijada en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60 o al 75 por 100 durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.
- f) Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efecto de antigüedad en la empresa.

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

- a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintiún años que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas. El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con desempleados incluidos en alguno de los siguientes colectivos:
 - Minusválidos.
 - Trabajadores extranjeros, durante los dos primeros años de vigencia de su permiso de trabajo, salvo que se acrediten la formación y experiencia necesarias para el desempeño del puesto de trabajo.
 - Aquéllos que lleven más de tres años sin actividad laboral.
 - Quienes se encuentren en situación de exclusión social.
 - Los que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas taller, casas de oficios y talleres de empleo

(Apartado redactado según Ley 12/2001)

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

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

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

- c) La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de dos años. Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrán establecer otras duraciones atendiendo a las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y a los requerimientos formativos del mismo, sin que, en ningún caso, la duración mínima pueda ser inferior a seis meses ni la máxima superior a tres años, o a cuatro años cuando el contrato se concierte con una persona minusválida, teniendo en cuenta el tipo o grado de minusvalía y las características del proceso formativo a realizar.
- d) Expirada la duración máxima del contrato para la formación, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa.
- No se podrán celebrar contratos para la formación que tengan por objeto la cualificación para un puesto de trabajo que haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.
- e) El tiempo dedicado a la formación teórica dependerá de las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y del número de horas establecido para el módulo formativo adecuado a dicho puesto u oficio, sin que, en ningún caso, pueda ser inferior al 15 por 100 de la jornada máxima prevista en el convenio colec-

tivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

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

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

Se entenderá cumplido el requisito de formación teórica cuando el trabajador acredite, mediante certificación de la Administración Pública competente, que ha realizado un curso de formación profesional ocupacional adecuado al oficio o puesto de trabajo objeto del contrato. En este caso, la retribución del trabajador se incrementará proporcionalmente al tiempo no dedicado a la formación teórica.

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

(Añadido por ley 45/2002)

- f) El trabajo efectivo que preste el trabajador en la empresa deberá estar relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo objeto del contrato.
- g) A la finalización del contrato, el empresario deberá entregar al trabajador un certificado en el que conste la duración de la formación teórica y el nivel de la formación práctica adquirida. El trabajador podrá solicitar de la Administración Pública competente que, previas las pruebas necesarias, le expida el correspondiente certificado de profesionalidad.
- h) La retribución del trabajador contratado para la formación será la fijada en convenio colectivo, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

- i) La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación comprenderá, como contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, las derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, la asistencia sanitaria en los casos de enfermedad común, accidente no laboral y maternidad, las prestaciones económicas por incapacidad temporal derivadas de riesgos comunes y por maternidad, y las pensiones. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.
- j) En el supuesto de que el trabajador continuase en la empresa al término del contrato se estará a lo establecido en el apartado 1, párrafo f), de este artículo.
- k) El contrato para la formación se presumirá de carácter común u ordinario cuando el empresario incumpla en su totalidad sus obligaciones en materia de formación teórica.

3. En la negociación colectiva se podrán establecer compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido.
(Redactado según Ley 63/1997)

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

Ver Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como la jubilación parcial

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

A efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, se entenderá por "trabajador a tiempo completo comparable" a un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal.

(Apartado redactado según Ley 12/2001)

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

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

(Apartado redactado según Ley 12/2001)

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

- a) El contrato, conforme a lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 8 de esta Ley, se deberá formalizar necesariamente por escrito, en el modelo que se establezca. En el contrato deberán figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución. De no observarse estas exigencias, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.

(Apartado redactado según Ley 12/2001)

- b) La jornada diaria en el trabajo a tiempo parcial podrá realizarse de forma continuada o partida. Cuando el contrato a tiempo parcial conlleve la ejecución de una jornada diaria inferior a la de los trabajadores a tiempo completo y ésta se realice de forma partida, sólo será posible efectuar una única interrupción en dicha jornada diaria, salvo que se disponga otra cosa mediante Convenio Colectivo sectorial o, en su defecto, de ámbito inferior.
- c) Los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos a los que se refiere el apartado 3 del artículo 35. La realización de horas complementarias se regirá por lo dispuesto en el apartado 5 de este artículo.
- d) Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los Convenios Colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

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

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

Los trabajadores que hubieran acordado la conversión voluntaria de un contrato de trabajo a tiempo completo en otro a tiempo parcial o viceversa y que, en virtud de las informaciones a las que se refiere el párrafo precedente, soliciten el retorno a la situación anterior, tendrán preferencia para el acceso a un puesto de trabajo vacante de dicha naturaleza que exista en la empresa correspondiente a su mismo grupo profesional o categoría equivalente, de acuerdo con los requisitos y procedimientos que se establezcan en los Convenios Colectivos sectoriales o, en su defecto, de ámbito inferior. Igual preferencia tendrán los trabajadores que, habiendo sido contratados inicialmente a tiempo parcial, hubieran prestado servicios como tales en la empresa durante tres o más años, para la cobertura de aquellas vacantes a tiempo completo correspondientes a su mismo grupo profesional o categoría equivalente que existan en la empresa.

Con carácter general, las solicitudes a que se refieren los párrafos anteriores deberán ser tomadas en consideración, en la medida de

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

- f) Los Convenios Colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de los trabajadores a tiempo parcial a la formación profesional continua, a fin de favorecer su progresión y movilidad profesionales.
- g) Los Convenios Colectivos sectoriales y, en su defecto, de ámbito inferior, podrán establecer, en su caso, requisitos y especialidades para la conversión de contratos a tiempo completo en contratos a tiempo parcial, cuando ello esté motivado principalmente por razones familiares o formativas.

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

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

- a) El empresario sólo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con el trabajador.
El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito, en el modelo oficial que al efecto será establecido.
- b) Sólo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial de duración indefinida.
- c) El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario.

El número de horas complementarias no podrá exceder del 15 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. Los convenios colectivos de ámbito sectorial o, en su defecto, de

ámbito inferior podrán establecer otro porcentaje máximo, que, en ningún caso, podrá exceder del 60 por 100 de las horas ordinarias contratadas.

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

- d) La distribución y forma de realización de las horas complementarias pactadas deberá atenerse a lo establecido al respecto en el convenio colectivo de aplicación y en el pacto de horas complementarias. Salvo que otra cosa se establezca en convenio, el trabajador deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso de siete días.
- e) La realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos establecidos en los artículos 34, apartados 3 y 4; 36, apartado 1, y 37, apartado 1, de esta Ley.
- f) Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y períodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.
- g) El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concurren las siguientes circunstancias:
 - La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.5 de esta Ley.
 - Por necesidades formativas, en la forma que reglamentariamente se determine, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.
 - Por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.
- h) El pacto de horas complementarias y las condiciones de realización de las mismas estarán sujetos al cumplimiento de los

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

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

(Apartado redactado según Ley 12/2001)

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

Para poder realizar este contrato en el caso de trabajadores que no hayan alcanzado aún la edad de jubilación, la empresa deberá celebrar simultáneamente un contrato de trabajo con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. Este contrato de trabajo, que se podrá celebrar también para sustituir a los trabajadores que se hayan jubilado parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación, se denominará contrato de relevo y tendrá las siguientes particularidades:

- a) La duración del contrato será indefinida o igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación a la que se refiere el primer párrafo de este apartado. Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por períodos anuales, extinguiéndose, en todo caso, al

finalizar el período correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

En el caso del trabajador jubilado parcialmente después de haber alcanzado la edad de jubilación, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de jornada dejada vacante por el mismo podrá ser indefinida o anual. En este segundo caso, el contrato se prorrogará automáticamente por períodos anuales, extinguiéndose en la forma señalada en el párrafo anterior.

- b) El contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.
- c) El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiéndose por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente.
- d) En la negociación colectiva se podrán establecer medidas para impulsar la celebración de contratos de relevo.

(Redactado según Ley 12/2001)

Artículo 13. Contrato de trabajo a domicilio.

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

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

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

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

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

Capítulo II. Contenido del contrato de trabajo.

SECCIÓN I. DURACIÓN DEL CONTRATO.

Artículo 14. Período de prueba.

1. Podrá concertarse por escrito un período de prueba, con sujeción a los límites de duración que, en su caso, se establezcan en los Convenios Colectivos. En defecto de pacto en Convenio, la duración del período de prueba no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores. En las empresas de menos de veinticinco trabajadores el período de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados.

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

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

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

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

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

Artículo 15. Duración del contrato.

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

Podrán celebrarse contratos de duración determinada en los siguientes supuestos:

- a) Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. Los convenios colectivos sectoriales estatales y de ámbito inferior, incluidos los convenios de empresa, podrán identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza.
- b) Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En tales casos, los contratos podrán tener una duración máxima de seis meses, dentro de un período de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior, podrá modificarse la duración máxima de estos contratos y el período dentro del cual se puedan realizar en atención al carácter estacional de la actividad en que dichas circunstancias se puedan producir. En tal supuesto, el período máximo dentro del cual se podrán realizar será de dieciocho meses, no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del período de referencia establecido ni, como máximo, doce meses.

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

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

(Apartado redactado según Ley 12/2001)

- c) Cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de sustitución.
- d) Cuando se contrate a un trabajador desempleado, inscrito en la oficina de empleo, por parte de una Administración pública o entidad sin ánimo de lucro y el objeto de dicho contrato temporal de inserción, sea el de realizar una obra o servicio de interés general o social, como medio de adquisición de experiencia laboral y mejora de la ocupabilidad del desempleado participante, dentro del ámbito de los programas públicos que se determinen reglamentariamente. Los trabajadores que sean parte en estos contratos no podrán repetir su participación hasta transcurridos tres años desde finalizar el anterior contrato de esta naturaleza, siempre y cuando el trabajador haya sido contratado bajo esta modalidad por un período superior a nueve meses en los últimos tres años.

Los servicios públicos de empleo competentes, financiarán a través de las partidas de gasto que correspondan, los costes salariales y de Seguridad Social de estas contrataciones subvencionando, a efectos salariales, la cuantía equivalente a la base mínima del grupo de cotización al que corresponda la categoría profesional desempeñada por el trabajador así como los complementos salariales de residencia reglamentariamente establecidos y, a efectos de Seguridad Social, las cuotas derivadas de dichos salarios. Todo ello con independencia de la retribución que finalmente perciba el trabajador. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales informará con carácter trimestral a la Comisión Delegada del Gobierno sobre las subvenciones concedidas y satisfechas en dicho período así como sobre el seguimiento y control de las mismas.

(Párrafo modificado por la Ley 62/2003)

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

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

(Apartado modificado por Ley 12/2001)

2. Adquirirán la condición de trabajadores fijos, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, los que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente hubiera podido fijar para el período de prueba, salvo que de la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos, todo ello sin perjuicio de las demás responsabilidades a que hubiere lugar en derecho.
3. Se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley.
4. Los empresarios habrán de notificar a la representación legal de los trabajadores en las empresas los contratos realizados de acuerdo con las modalidades de contratación por tiempo determinado previstas en este artículo cuando no exista obligación legal de entregar copia básica de los mismos.
5. Los convenios colectivos podrán establecer requisitos dirigidos a prevenir los abusos en la utilización sucesiva de la contratación temporal.
6. Los trabajadores con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que los trabajadores con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la Ley en relación con los contratos formativos y con el contrato de inserción.

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

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

7. El empresario deberá informar a los trabajadores de la empresa con contratos de duración determinada o temporales, incluidos los contratos formativos, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que los demás trabajadores. Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo, o mediante otros medios previstos en la negociación colectiva, que aseguren la transmisión de la información.

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

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

8. El contrato por tiempo indefinido de fijos-discontinuos se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa. A los supuestos de trabajos discontinuos que se repitan en fechas ciertas les será de aplicación la regulación del contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido. Los trabajadores fijos-discontinuos serán llamados en el orden y la forma que se determine en los respectivos convenios colectivos, pudiendo el trabajador, en caso de incumplimiento, reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción competente, iniciándose el plazo para ello desde el momento en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

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

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

**Ver Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como la jubilación parcial
(Apartados 5 a 8 añadidos por Ley 12/2001)**

9. Se autoriza el Gobierno para desarrollar reglamentariamente lo previsto en este artículo.
(Redactado según Ley 63/1997. Este apartado pasa a ser el número 9 por Ley 12/2001)

Artículo 16. Ingreso al trabajo.

1. Los empresarios están obligados a comunicar a la oficina pública de empleo, en el plazo de los diez días siguientes a su concertación y en los términos que reglamentariamente se determinen, el contenido de los contratos de trabajo que celebren o las prórrogas de los mismos, deban o no formalizarse por escrito.
(Apartado redactado según Ley 14/2000)

2. Se prohíbe la existencia de agencias de colocación con fines lucrativos. El servicio público de empleo podrá autorizar, en las condiciones que se determinen en el correspondiente convenio de colaboración y previo informe del Consejo General del Instituto Nacional de Empleo, la existencia de agencias de colocación sin fines lucrativos, siempre que la remuneración que reciban del empresario o del trabajador se limite exclusivamente a los gastos ocasionados por los servicios prestados. Dichas agencias deberán garantizar, en su ámbito de actuación, el principio de igualdad en el acceso al empleo, no pudiendo establecer discriminación alguna basada en motivos de origen, incluido el racial o étnico, sexo, edad, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social, lengua dentro del Estado y discapacidad, siempre que los trabajadores se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.
(Apartado modificado por la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social)

SECCIÓN II. DERECHOS Y DEBERES DERIVADOS DEL CONTRATO.

Artículo 17. No discriminación en las relaciones laborales.

1. Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del Estado español.

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

(Apartado modificado por la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social)

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

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

Asimismo, el Gobierno podrá otorgar subvenciones, desgravaciones y otras medidas para fomentar el empleo de grupos específicos de trabajadores que encuentren dificultades especiales para acceder al empleo. La regulación de las mismas se hará previa consulta a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas.

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

(Redactado según Ley 63/1997)

Artículo 18. Inviolabilidad de la persona del trabajador.

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

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

Artículo 19. Seguridad e higiene.

1. El trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene.
2. El trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene.
3. En la inspección y control de dichas medidas que sean de observancia obligada por el empresario, el trabajador tiene derecho a participar por medio de sus representantes legales en el centro de trabajo, si no se cuenta con órganos o centros especializados competentes en la materia a tenor de la legislación vigente.
4. El empresario está obligado a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de seguridad e higiene a los trabajadores que contrata, o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros, ya sea con servicios propios, ya sea con la intervención de los servicios oficiales correspondientes. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en las mismas.
5. Los órganos internos de la empresa competentes en materia de seguridad y, en su defecto, los representantes legales de los trabajadores en el centro de trabajo, que aprecien una probabilidad seria y grave de accidente por la inobservancia de la legislación aplicable en la materia, requerirán al empresario por escrito para que adopte las medidas oportunas que hagan desaparecer el estado de riesgo; si la petición no fuese atendida en un plazo de cuatro días,

se dirigirán a la autoridad competente; ésta, si apreciase las circunstancias alegadas, mediante resolución fundada, requerirá al empresario para que adopte las medidas de seguridad apropiadas o que suspenda sus actividades en la zona o local de trabajo o con el material en peligro. También podrá ordenar, con los informes técnicos precisos, la paralización inmediata del trabajo si se estima un riesgo grave de accidente.

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

Artículo 20. Dirección y control de la actividad laboral.

1. El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien éste delegue.
2. En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, los convenios colectivos y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquél en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto, por los usos y costumbres. En cualquier caso, el trabajador y el empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe.
3. El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana y teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores disminuidos, en su caso.
4. El empresario podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del empresario por dichas situaciones.

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

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

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

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

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

4. Cuando el trabajador haya recibido una especialización profesional con cargo al empresario para poner en marcha proyectos determinados o realizar un trabajo específico, podrá pactarse entre ambos la permanencia en dicha empresa durante cierto tiempo. El acuerdo no será de duración superior a dos años y se formalizará siempre por escrito. Si el trabajador abandona el trabajo antes del plazo, el empresario tendrá derecho a una indemnización de daños y perjuicios.

SECCIÓN III. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y PROMOCIÓN EN EL TRABAJO.

Artículo 22. Sistema de clasificación profesional.

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

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

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

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

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

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

Artículo 23. Promoción y formación profesional en el trabajo.

1. El trabajador tendrá derecho:

- a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

2. En los convenios colectivos se pactarán los términos del ejercicio de estos derechos.

Artículo 24. Ascensos.

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

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

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

Artículo 25. Promoción económica.

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

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

SECCIÓN IV. SALARIOS Y GARANTÍAS SALARIALES.

Artículo 26. Del salario.

1. Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo. En ningún caso el salario en especie podrá superar el 30 por 100 de las percepciones salariales del trabajador.

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

3. Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, el contrato individual, se determinará la estructura del salario, que deberá comprender el salario base, como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra y, en su caso, complementos salariales fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa, que se calcularán conforme a los criterios que a tal efecto se pacten. Igualmente se pactará el carácter consolidable o no de dichos complementos

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

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

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

Artículo 27. Salario mínimo interprofesional.

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

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

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

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

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

Artículo 28. Igualdad de remuneración por razón de sexo.

(Modificado por Ley 33/2002)

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

Artículo 29. Liquidación y pago.

1. La liquidación y el pago del salario se harán puntual y documentalmente en la fecha y lugar convenidos o conforme a los usos y costumbres. El período de tiempo a que se refiere el abono de las retribuciones periódicas y regulares no podrá exceder de un mes.

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

La documentación del salario se realizará mediante la entrega al trabajador de un recibo individual y justificativo del pago del mismo. El recibo de salarios se ajustará al modelo que apruebe el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, salvo que por convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otro modelo que contenga con la debida claridad y separación las diferentes percepciones del trabajador, así como las deducciones que legalmente procedan.

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

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

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

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

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

Artículo 30. Imposibilidad de la prestación.

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

Artículo 31. Gratificaciones extraordinarias.

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

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

Artículo 32. Garantías del salario.

(Modificado por ley 22/2003)

1. Los créditos salariales por los últimos treinta días de trabajo y en cuantía que no supere el doble del salario mínimo interprofesional gozarán de preferencia sobre cualquier otro crédito, aunque éste se encuentre garantizado por prenda o hipoteca.
2. Los créditos salariales gozarán de preferencia sobre cualquier otro crédito respecto de los objetos elaborados por los trabajadores mientras sean propiedad o estén en posesión del empresario.
3. Los créditos por salarios no protegidos en los apartados anteriores tendrán la condición de singularmente privilegiados en la cuantía que resulte de multiplicar el triple del salario mínimo interprofesional por el número de días del salario pendientes de pago, gozando de preferencia sobre cualquier otro crédito, excepto los créditos con derecho real, en los supuestos en los que éstos, con arreglo a la Ley, sean preferentes. La misma consideración tendrán las indemnizaciones por despido en la cuantía correspondiente al mínimo legal calculada sobre una base que no supere el triple del salario mínimo.
4. El plazo para ejercitar los derechos de preferencia del crédito salarial es de un año, a contar desde el momento en que debió percibirse el salario, transcurrido el cual prescribirán tales derechos.

5. Las preferencias reconocidas en los apartados precedentes serán de aplicación en todos los supuestos en los que, no hallándose el empresario declarado en concurso, los correspondientes créditos concurren con otro u otros sobre bienes de aquél. En caso de concurso, serán de aplicación las disposiciones de la Ley Concursal relativas a la clasificación de los créditos y a las ejecuciones y apremios.

Artículo 33. El Fondo de Garantía Salarial.

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

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

(Apartado 1 modificado por Ley 45/2002)

2. El Fondo de Garantía Salarial, en los casos del apartado anterior, abonará indemnizaciones reconocidas como consecuencia de sentencia o resolución administrativa a favor de los trabajadores a causa de despido o extinción de los contratos conforme a los artículos 50, 51 y 52.c) de esta Ley, con el límite máximo de una anualidad, sin que el salario diario, base del cálculo, pueda exceder del duplo del salario mínimo interprofesional.

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

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

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

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

Para el reembolso de las cantidades satisfechas, el Fondo de Garantía Salarial se subrogará obligatoriamente en los derechos y acciones de los trabajadores, conservando el carácter de créditos privilegiados que les confiere el artículo 32 de esta Ley. Si dichos créditos concurriesen con los que puedan conservar los trabajadores por la parte no satisfecha por el Fondo, unos y otros se abonarán a prorrata de sus respectivos importes.

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

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

6. A los efectos de este artículo se entiende que existe insolvencia del empresario cuando, instada la ejecución en la forma establecida por la Ley de Procedimiento Laboral, no se consiga satisfacción de los créditos laborales. La resolución en que conste la declaración de insolvencia será dictada previa audiencia del Fondo de Garantía Salarial.

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

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

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

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

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

(Redactado según Ley 60/1997)

SECCIÓN V. TIEMPO DE TRABAJO.

Artículo 34. Jornada.

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

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

2. Mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en esta Ley.

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

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

Los trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo, incluyendo, en su caso, el tiempo dedicado a la

formación y, si trabajasen para varios empleadores, las horas realizadas con cada uno de ellos.

4. Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos. Este período de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo cuando así esté establecido o se establezca por convenio colectivo o contrato de trabajo.

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

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

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

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

Artículo 35. Horas extraordinarias.

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, fijada de acuerdo con el artículo anterior. Mediante convenio colectivo o, en su defecto, contrato individual, se optará entre abonar las horas extraordinarias en la cuantía que se fije, que en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria, o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido. En ausencia de pacto al respecto, se entenderá que las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

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

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

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

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

3. No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

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

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

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

1. A los efectos de lo dispuesto en la presente Ley, se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. El empresario que recurra regularmente a la realización de trabajo nocturno deberá informar de ello a la autoridad laboral.

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

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

Resultará de aplicación a lo establecido en el párrafo segundo lo dispuesto en el apartado 7 del artículo 34 de esta Ley. Igualmente, el Gobierno podrá establecer limitaciones y garantías adicionales a las previstas en el presente artículo para la realización de trabajo nocturno en ciertas actividades o por determinada categoría de trabajadores, en función de los riesgos que comporten para su salud y seguridad.

2. El trabajo nocturno tendrá una retribución específica que se determinará en la negociación colectiva, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o se haya acordado la compensación de este trabajo por descansos.

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

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

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

4. Los trabajadores nocturnos y quienes trabajen a turnos deberán gozar en todo momento de un nivel de protección en materia de salud y seguridad adaptado a la naturaleza de su trabajo, incluyendo unos servicios de protección y prevención apropiados, y equivalentes a los de los restantes trabajadores de la empresa.

El empresario deberá garantizar que los trabajadores nocturnos que ocupe dispongan de una evaluación gratuita de su salud, antes de su afectación a un trabajo nocturno y, posteriormente, a intervalos regulares, en los términos que se establezca en la normativa específica en la materia. Los trabajadores nocturnos a los que se reconozcan problemas de salud ligados al hecho de su trabajo nocturno tendrán derecho a ser destinados a un puesto de trabajo diurno que exista en la empresa y para el que sean profesionalmente aptos. El cambio de puesto de trabajo se llevará a cabo de conformidad con lo dispuesto en los artículos 39 y 41, en su caso, de la presente Ley.

5. El empresario que organice el trabajo en la empresa según un cierto ritmo deberá tener en cuenta el principio general de adaptación del trabajo a la persona, especialmente de cara a atenuar el trabajo monótono y repetitivo en función del tipo de actividad y de las exigencias en materia de seguridad y salud de los trabajadores. Dichas exigencias deberán ser tenidas particularmente en cuenta a la hora de determinar los períodos de descanso durante la jornada de trabajo.

Artículo 37. Descanso semanal, fiestas y permisos.

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

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

2. Las fiestas laborales, que tendrán carácter retribuido y no recuperable, no podrán exceder de catorce al año, de las cuales dos serán locales. En cualquier caso se respetarán como fiestas de ámbito nacional las de la Natividad del Señor, Año Nuevo, 1 de mayo, como Fiesta del Trabajo, y 12 de octubre, como Fiesta Nacional de España.

Respetando las expresadas en el párrafo anterior, el Gobierno podrá trasladar a los lunes todas las fiestas de ámbito nacional que tengan lugar entre semana,

siendo, en todo caso, objeto de traslado al lunes inmediatamente posterior el descanso laboral correspondiente a las fiestas que coincidan con domingo.

Las Comunidades Autónomas, dentro del límite anual de catorce días festivos, podrán señalar aquellas fiestas que por tradición les sean propias, sustituyendo para ello las de ámbito nacional que se determinen reglamentariamente y, en todo caso, las que se trasladen a lunes. Asimismo, podrán hacer uso de la facultad de traslado a lunes prevista en el párrafo anterior.

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

3. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

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

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el

importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

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

4. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

4bis. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 de este artículo.

(Apartado añadido por Ley 12/2001)

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

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

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo

sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

6. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

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

(Redactado según Ley 39/1999)

7. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

(Apartado añadido por Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre)

Artículo 38. Vacaciones anuales.

1. El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será el pactado en convenio colectivo o contrato individual. En ningún caso la duración será inferior a treinta días naturales. **(Ver sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía y del Tribunal Supremo)**

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

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

3. El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Capítulo III. Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo.

SECCIÓN I. MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA.

Artículo 39. Movilidad funcional.

1. La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional. A falta de definición de grupos profesionales, la movilidad funcional podrá efectuarse entre categorías profesionales equivalentes.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o a categorías equivalentes sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. El empresario deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.

3. La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de

realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

4. Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o a las de categorías equivalentes por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción competente.

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

5. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en convenio colectivo.

Artículo 40. Movilidad geográfica.

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

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

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

Notificada la decisión de traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades. La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá tanto los gastos propios como los de los familiares a su cargo, en los términos que se convengan entre las partes, que nunca será inferior a los límites mínimos establecidos en los convenios colectivos.

Sin perjuicio de la ejecutividad del traslado en el plazo de incorporación citado, el trabajador que no habiendo optado por la extinción de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción competente. La sentencia declarará el traslado justificado o injustificado y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser reincorporado al centro de trabajo de origen.

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

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

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

Dicho período de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como

sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

La apertura del período de consultas y las posiciones de las partes tras su conclusión deberán ser notificadas a la autoridad laboral para su conocimiento. Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

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

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

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

Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 1 de este artículo. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta su resolución.

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

3. Si por traslado uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador de la misma empresa, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo.

3bis. La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios,

para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

(Apartado añadido por Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre)

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

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

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

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

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

Artículo 41. Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

1. La dirección de la empresa, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

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

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

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

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

Se considera de carácter colectivo la modificación de aquellas condiciones reconocidas a los trabajadores en virtud de acuerdo o pacto colectivo, o disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos. La modificación de las condiciones establecidas en los convenios colectivos regulados en el Título III de la presente Ley sólo podrá producirse por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores y respecto de las materias a las que se refieren los párrafos b), c), d) y e) del apartado anterior.

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

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

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

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

Sin perjuicio de la ejecutividad de la modificación en el plazo de efectividad anteriormente citado, el trabajador que no habiendo optado por la rescisión de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción competente. La sentencia declarará la modificación justificada o injustificada y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones.

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

4. La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de duración no inferior a quince días. Dicho período de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

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

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

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

Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 3 de este artículo. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas hasta su resolución.

El acuerdo con los representantes legales de los trabajadores en el período de consultas se entenderá sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados a ejercitar la opción prevista en el párrafo segundo del apartado 3 de este artículo.

5. En materia de traslados se estará a lo dispuesto en las normas específicas establecidas en el artículo 40 de esta Ley.

SECCIÓN II. GARANTÍAS POR CAMBIO DE EMPRESARIO.

Artículo 42. Subcontratación de obras y servicios.

1. Los empresarios que contraten o subcontraten con otros la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquéllos deberán comprobar que dichos contratistas están al corriente en el pago de las cuotas de la Seguridad Social. Al efecto, recabarán por escrito, con identificación de la

empresa afectada, certificación negativa por descubiertos en la Tesorería General de la Seguridad Social, que deberá librar inexcusablemente dicha certificación en el término de treinta días improrrogables y en los términos que reglamentariamente se establezcan. Transcurrido este plazo, quedará exonerado de responsabilidad el empresario solicitante.

2. El empresario principal, salvo el transcurso del plazo antes señalado respecto a la Seguridad Social, y durante el año siguiente a la terminación de su encargo, responderá solidariamente de las obligaciones de naturaleza salarial contraídas por los contratistas y subcontratistas con sus trabajadores y de las referidas a la Seguridad Social durante el período de vigencia de la contrata.

No habrá responsabilidad por los actos del contratista cuando la actividad contratada se refiera exclusivamente a la construcción o reparación que pueda contratar un cabeza de familia respecto de su vivienda, así como cuando el propietario de la obra o industria no contrate su realización por razón de una actividad empresarial.

3. Los trabajadores del contratista o subcontratista deberán ser informados por escrito por su empresario de la identidad de la empresa principal para la cual estén prestando servicios en cada momento. Dicha información deberá facilitarse antes del inicio de la respectiva prestación de servicios e incluirá el nombre o razón social del empresario principal, su domicilio social y su número de identificación fiscal. Asimismo, el contratista o subcontratista deberán informar de la identidad de la empresa principal a la Tesorería General de la Seguridad Social en los términos que reglamentariamente se determinen.

4. Sin perjuicio de la información sobre previsiones en materia de subcontratación a la que se refiere el artículo 64.1.1º de esta Ley, cuando la empresa concierte un contrato de prestación de obras o servicios con una empresa contratista o subcontratista, deberá informar a los representantes legales de sus trabajadores sobre los siguientes extremos:

- a) Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista.
- b) Objeto y duración de la contrata.
- c) Lugar de ejecución de la contrata.
- d) En su caso, número de trabajadores que serán ocupados por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal.

- e) Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

5. La empresa contratista o subcontratista deberá informar igualmente a los representantes legales de sus trabajadores, antes del inicio de la ejecución de la contrata, sobre los mismos extremos a que se refieren el apartado 3 anterior y las letras b) a e) del apartado 4.

(Redactado según el Ley 12/2001)

Artículo 43. Cesión de trabajadores.

1. La contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa sólo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas en los términos que legalmente se establezcan.

2. Los empresarios, cedente y cesionario, que infrinjan lo señalado en el apartado anterior responderán solidariamente de las obligaciones contraídas con los trabajadores y con la Seguridad Social, sin perjuicio de las demás responsabilidades, incluso penales, que procedan por dichos actos.

3. Los trabajadores sometidos al tráfico prohibido tendrán derecho a adquirir la condición de fijos, a su elección, en la empresa cedente o cesionaria. Los derechos y obligaciones del trabajador en la empresa cesionaria serán los que correspondan en condiciones ordinarias a un trabajador que preste servicios en el mismo o equivalente puesto de trabajo, si bien la antigüedad se computará desde el inicio de la cesión ilegal.

Artículo 44. La sucesión de empresa.

(Artículo redactado según Ley 12/2001)

1. El cambio de titularidad de una empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior, incluyendo los compromisos de pensiones, en los términos previstos en su normativa específica, y, en general, cuantas obligaciones en materia de protección social complementaria hubiere adquirido el cedente.

2. A los efectos de lo previsto en el presente artículo, se considerará que existe sucesión de empresa cuando la transmisión afecte a una entidad económica que

mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica, esencial o accesoria.

3. Sin perjuicio de lo establecido en la legislación de Seguridad Social, el cedente y el cesionario, en las transmisiones que tengan lugar por actos intervivos, responderán solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas.

El cedente y el cesionario también responderán solidariamente de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión, cuando la cesión fuese declarada delito.

4. Salvo pacto en contrario, establecido una vez consumada la sucesión mediante acuerdo de empresa entre el cesionario y los representantes de los trabajadores, las relaciones laborales de los trabajadores afectados por la sucesión seguirán rigiéndose por el convenio colectivo que en el momento de la transmisión fuere de aplicación en la empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma transferida.

Esta aplicación se mantendrá hasta la fecha de expiración del convenio colectivo de origen o hasta la entrada en vigor de otro convenio colectivo nuevo que resulte aplicable a la entidad económica transmitida.

5. Cuando la empresa, el centro de trabajo o la unidad productiva objeto de la transmisión conserve su autonomía, el cambio de titularidad del empresario no extinguirá por sí mismo el mandato de los representantes legales de los trabajadores, que seguirán ejerciendo sus funciones en los mismos términos y bajo las mismas condiciones que regían con anterioridad.

6. El cedente y el cesionario deberán informar a los representantes legales de sus trabajadores respectivos afectados por el cambio de titularidad de los siguientes extremos:

- a) Fecha prevista de la transmisión;
- b) Motivos de la transmisión;
- c) Consecuencias jurídicas, económicas y sociales, para los trabajadores, de la transmisión, y
- d) Medidas previstas respecto de los trabajadores.

7. De no haber representantes legales de los trabajadores, el cedente y el cesionario deberán facilitar la información mencionada en el apartado anterior a los trabajadores que pudieren resultar afectados por la transmisión.

8. El cedente vendrá obligado a facilitar la información mencionada en los apartados anteriores con la suficiente antelación, antes de la realización de la transmisión. El cesionario estará obligado a comunicar estas informaciones con la suficiente antelación y, en todo caso, antes de que sus trabajadores se vean afectados en sus condiciones de empleo y de trabajo por la transmisión. En los supuestos de fusión y escisión de sociedades, el cedente y el cesionario habrán de proporcionar la indicada información, en todo caso, al tiempo de publicarse la convocatoria de las juntas generales que han de adoptar los respectivos acuerdos.

9. El cedente o el cesionario que previere adoptar, con motivo de la transmisión, medidas laborales en relación con sus trabajadores vendrá obligado a iniciar un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores sobre las medidas previstas y sus consecuencias para los trabajadores. Dicho período de consultas habrá de celebrarse con la suficiente antelación, antes de que las medidas se lleven a efecto. Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Cuando las medidas previstas consistieren en traslados colectivos o en modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, el procedimiento del período de consultas al que se refiere el párrafo anterior se ajustará a lo establecido en los artículos 40.2 y 41.4 de la presente Ley.

10. Las obligaciones de información y consulta establecidas en el presente artículo se aplicarán con independencia de que la decisión relativa a la transmisión haya sido adoptada por los empresarios, cedente y cesionario, o por las empresas que ejerzan el control sobre ellos. Cualquier justificación de aquéllos basada en el hecho de que la empresa que tomó la decisión no les ha facilitado la información necesaria no podrá ser tomada en consideración a tal efecto.

SECCIÓN III. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO.

Artículo 45. Causas y efectos de la suspensión.

1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:

- a) Mutuo acuerdo de las partes.
- b) Las consignadas válidamente en el contrato.
- c) Incapacidad temporal de los trabajadores.
- d) Maternidad, riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora y adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, de menores de seis años.
- e) Cumplimiento del servicio militar o de la prestación social sustitutoria.
- f) Ejercicio de cargo público representativo.
- g) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.
- h) Suspensión de sueldo y empleo, por razones disciplinarias.
- i) Fuerza mayor temporal.
- j) Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- k) Excedencia forzosa.
- l) Por el ejercicio del derecho de huelga.
- m) Cierre legal de la empresa.
- n) Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

(Apartado añadido por Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre)

2. La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.

(Redactado según Ley 39/1999)

Artículo 46. Excedencias.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por

un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

(Modificado por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre)

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

(Párrafo modificado por la Ley 51/2003, de 2 de diciembre)

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de

trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

(Párrafo añadido por la Ley 40/2003, de 18 de noviembre)

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

(Redactado según Ley 39/1999)

Artículo 47. Suspensión del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.

1. El contrato de trabajo podrá ser suspendido, a iniciativa del empresario, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 51 de esta Ley y en sus normas de desarrollo, excepto en lo referente a las indemnizaciones, que no procederán.

La autorización de esta medida procederá cuando de la documentación obrante en el expediente se desprenda razonablemente que tal medida temporal es necesaria para la superación de una situación de carácter coyuntural de la actividad de la empresa.

En este supuesto, el plazo a que se refiere el apartado 4 del artículo 51 de esta Ley, relativo a la duración del período de consultas, se reducirá a la mitad y la documentación justificativa será la estrictamente necesaria en los términos que reglamentariamente se determinen.

2. Igualmente, el contrato de trabajo podrá ser suspendido por causa derivada de fuerza mayor con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 51.12 de esta Ley y normas reglamentarias de desarrollo.

Artículo 48. Suspensión con reserva de puesto de trabajo.

1. Al cesar las causas legales de suspensión, el trabajador tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado, en todos los supuestos a que se refiere el apartado 1 del artículo 45 excepto en los señalados en los párrafos a) y b) del mismo apartado y artículo, en que se estará a lo pactado.

2. En el supuesto de incapacidad temporal, producida la extinción de esta situación con declaración de invalidez permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante un período de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la invalidez permanente.

3. En los supuestos de suspensión por prestación del servicio militar o prestación social sustitutoria, ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, el trabajador deberá reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la cesación en el servicio, cargo o función.

4. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión, podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

(Párrafo añadido por Ley 12/2001)

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

5. En el supuesto de riesgo durante el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26, apartados 2 y 3, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

(Redactado según Ley 39/1999)

6. En el supuesto previsto en la letra n) del apartado 1 del artículo 45, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

(Apartado añadido por Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre)

SECCIÓN IV. EXTINCIÓN DEL CONTRATO.

Artículo 49. Extinción del contrato.

1. El contrato de trabajo se extinguirá:

- a) Por mutuo acuerdo de las partes.
- b) Por las causas consignadas válidamente en el contrato salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del empresario.
- c) Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato. A la finalización del contrato, excepto en los casos del contrato de interinidad, del contrato de inserción y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar ocho días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

Los contratos de duración determinada que tengan establecido plazo máximo de duración, incluidos los contratos en prácticas y para la formación, concertados por una duración inferior a la

máxima legalmente establecida, se entenderán prorrogados automáticamente hasta dicho plazo cuando no medie denuncia o próroga expresa y el trabajador continúe prestando servicios.

Expirada dicha duración máxima o realizada la obra o servicio objeto del contrato, si no hubiera denuncia y se continuara en la prestación laboral, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días.

(Apartado redactado según el Ley 12/2001)

- d) Por dimisión del trabajador, debiendo mediar el preaviso que señalen los convenios colectivos o la costumbre del lugar.
- e) Por muerte, gran invalidez o invalidez permanente total o absoluta del trabajador, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2.
- f) Por jubilación del trabajador.
- g) Por muerte, jubilación en los casos previstos en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, o incapacidad del empresario, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 44, o por extinción de la personalidad jurídica del contratante.

En los casos de muerte, jubilación o incapacidad del empresario, el trabajador tendrá derecho al abono de una cantidad equivalente a un mes de salario.

En los casos de extinción de la personalidad jurídica del contratante deberán seguirse los trámites del artículo 51 de esta Ley.

- h) Por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación de trabajo siempre que su existencia haya sido debidamente constatada conforme a lo dispuesto en el apartado 12 del artículo 51 de esta Ley.
- i) Por despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, siempre que aquél haya sido debidamente autorizado conforme a lo dispuesto en esta Ley.

- j) Por voluntad del trabajador, fundamentada en un incumplimiento contractual del empresario.
- k) Por despido del trabajador.
- l) Por causas objetivas legalmente procedentes.
- m) Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

(Apartado añadido por Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre)

2. El empresario, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores la denuncia, o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas.

El trabajador podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del recibo del finiquito, haciéndose constar en el mismo el hecho de su firma en presencia de un representante legal de los trabajadores, a bien que el trabajador no ha hecho uso de esta posibilidad. Si el empresario impidiese la presencia del representante en el momento de la firma, el trabajador podrá hacerlo constar en el propio recibo, a los efectos oportunos.

Artículo 50. Extinción por voluntad del trabajador.

1. Serán causas justas para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato:

- a) Las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo que redunden en perjuicio de su formación profesional o en menoscabo de su dignidad.
- b) La falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado.
- c) Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor, así como la negativa del mismo a reintegrar al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo en los supuestos previstos en los artículos 40 y 41 de la presente Ley, cuando una sentencia judicial haya declarado los mismos injustificados.

2. En tales casos, el trabajador tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas para el despido improcedente.

Artículo 51. Despido colectivo.

1. A efectos de lo dispuesto en la presente Ley se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, cuando, en un período de noventa días, la extinción afecte al menos a:

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b) El 10 por 100 del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores.

Se entenderá que concurren las causas a que se refiere el presente artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya, si las aducidas son económicas, a superar una situación económica negativa de la empresa o, si son técnicas, organizativas o de producción, a garantizar la viabilidad futura de la empresa y del empleo en la misma a través de una más adecuada organización de los recursos.

Se entenderá igualmente como despido colectivo la extinción de los contratos de trabajo que afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando aquel se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas anteriormente señaladas.

Para el cómputo del número de extinciones de contratos a que se refiere el párrafo primero de este artículo, se tendrán en cuenta asimismo cualesquiera otras producidas en el período de referencia por iniciativa del empresario en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el párrafo c) del apartado 1 del artículo 49 de esta Ley, siempre que su número sea, al menos, de cinco.

Cuando en períodos sucesivos de noventa días y con el objeto de eludir las previsiones contenidas en el presente artículo, la empresa realice extinciones de contratos al amparo de lo dispuesto en el artículo 52, c) de esta Ley en un

número inferior a los umbrales señalados, y sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas extinciones se considerarán efectuadas en fraude de Ley, y serán declaradas nulas y sin efecto.

2. El empresario que tenga la intención de efectuar un despido colectivo deberá solicitar autorización para la extinción de los contratos de trabajo conforme al procedimiento de regulación de empleo previsto en esta Ley y en sus normas de desarrollo reglamentario. El procedimiento se iniciará mediante la solicitud a la autoridad laboral competente y la apertura simultánea de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores.

La comunicación a la autoridad laboral y a los representantes legales de los trabajadores deberá ir acompañada de toda la documentación necesaria para acreditar las causas motivadoras del expediente y la justificación de las medidas a adoptar, en los términos que reglamentariamente se determinen.

La comunicación de la apertura del período de consultas se realizará mediante escrito dirigido por el empresario a los representantes legales de los trabajadores, una copia del cual se hará llegar, junto con la solicitud, a la autoridad laboral.

3. Recibida la solicitud, la autoridad laboral comprobará que la misma reúne los requisitos exigidos, requiriendo, en caso contrario, su subsanación por el empresario en un plazo de diez días, con advertencia de que, si así no lo hiciera, se le tendrá por desistido de su petición, con archivo de las actuaciones.

La autoridad laboral comunicará la iniciación del expediente a la entidad gestora de la prestación por desempleo y recabará, con carácter preceptivo, informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre las causas motivadoras del expediente, y cuantos otros resulten necesarios para resolver fundadamente. Los informes habrán de ser evacuados en el improrrogable plazo de diez días y deberán obrar en poder de la autoridad laboral antes de la finalización del período de consultas a que se refieren los apartados 2 y 4 del presente artículo, quien los incorporará al expediente una vez concluido aquél.

Si, durante la tramitación del expediente, la autoridad laboral tuviera conocimiento de que por parte del empresario se están adoptando medidas que pudieran hacer ineficaz el resultado de cualquier pronunciamiento, aquélla podrá recabar del empresario y de las autoridades competentes la inmediata paralización de las mismas.

Cuando la extinción afectase a más del 50 por 100 de los trabajadores, se dará cuenta por el empresario de la venta de los bienes de la empresa, excepto de aquellos que constituyen el tráfico normal de la misma, a los representantes legales de los trabajadores y, asimismo, a la autoridad competente.

4. La consulta con los representantes legales de los trabajadores, quienes ostentarán la condición de parte interesada en la tramitación del expediente de regulación de empleo, tendrá una duración no inferior a treinta días naturales, o de quince en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores, y deberá versar sobre las causas motivadoras del expediente y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados y para posibilitar la continuidad y viabilidad del proyecto empresarial.

En todo caso, en las empresas de cincuenta o más trabajadores, se deberá acompañar a la documentación iniciadora del expediente un plan que contemple las medidas anteriormente señaladas.

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

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

A la finalización del período de consultas el empresario comunicará a la autoridad laboral el resultado del mismo.

5. Cuando el período de consultas concluya con acuerdo entre las partes, la autoridad laboral procederá a dictar resolución en el plazo de quince días naturales autorizando la extinción de las relaciones laborales. Si transcurrido dicho plazo no hubiera recaído pronunciamiento expreso, se entenderá autorizada la medida extintiva en los términos contemplados en el acuerdo.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, si la autoridad laboral apreciase, de oficio o a instancia de parte, la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en la conclusión del acuerdo, lo remitirá, con suspensión del

plazo para dictar resolución, a la autoridad judicial, a efectos de su posible declaración de nulidad. Del mismo modo actuará cuando, de oficio o a petición de la entidad gestora de la prestación por desempleo, estimase que el acuerdo pudiera tener por objeto la obtención indebida de las prestaciones por parte de los trabajadores afectados por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo.

6. Cuando el período de consultas concluya sin acuerdo, la autoridad laboral dictará resolución estimando o desestimando, en todo o en parte, la solicitud empresarial. La resolución se dictará en el plazo de quince días naturales a partir de la comunicación a la autoridad laboral de la conclusión del período de consultas; si transcurrido dicho plazo no hubiera recaído pronunciamiento expreso, se entenderá autorizada la medida extintiva en los términos de la solicitud.

La resolución de la autoridad laboral será motivada y congruente con la solicitud empresarial. La autorización procederá cuando de la documentación obrante en el expediente se desprenda razonablemente que las medidas propuestas por la empresa son necesarias a los fines previstos en el apartado 1 de este artículo.

7. Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en los supuestos a que se refiere este artículo.

8. Los trabajadores cuyos contratos se extingan de conformidad con lo dispuesto en el presente artículo tendrán derecho a una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, con un máximo de doce mensualidades.

9. Los trabajadores, a través de sus representantes, podrán solicitar igualmente la incoación del expediente a que se refiere el presente artículo, si racionalmente se presumiera que la no incoación del mismo por el empresario pudiera ocasionarles perjuicios de imposible o difícil reparación.

En tal caso, la autoridad laboral competente determinará las actuaciones y los informes que sean precisos para la resolución del expediente, respetando los plazos previstos en el presente artículo.

10. El expediente de regulación de empleo para los supuestos de declaración de quiebra, cuando los síndicos hubieran acordado la no continuidad de la actividad

empresarial, o en otros supuestos de cese de la actividad de la empresa en virtud de decisión judicial, se tramitará a los solos efectos del acceso de los trabajadores afectados a la situación legal de desempleo. Todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 2 y 4 del presente artículo en materia de período de consultas y del derecho a la indemnización a que se refiere el apartado 8.

(Derogado por Ley 22/2003)

11. En el supuesto de venta judicial de la totalidad de la empresa o de parte de la misma únicamente será aplicable lo dispuesto en el artículo 44 de esta Ley cuando lo vendido comprenda los elementos necesarios y por sí mismos suficientes para continuar la actividad empresarial.

Si, no obstante la concurrencia del supuesto anterior, el nuevo empresario decide no continuar o suspende la actividad del anterior, deberá fundamentarlo en expediente de regulación de empleo incoado al efecto.

12. La existencia de fuerza mayor, como causa motivadora de la extinción de los contratos de trabajo, deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de los trabajadores afectados, previo expediente tramitado conforme a lo dispuesto en este apartado.

El expediente se iniciará mediante solicitud de la empresa, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios y simultánea comunicación a los representantes legales de los trabajadores, quienes ostentarán la condición de parte interesada en la totalidad de la tramitación del expediente.

La resolución de la autoridad laboral se dictará, previas las actuaciones e informes indispensables, en el plazo de cinco días desde la solicitud, y surtirá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.

La autoridad laboral que constate la fuerza mayor podrá acordar que la totalidad o una parte de la indemnización que corresponda a los trabajadores afectados por la extinción de sus contratos sea satisfecha por el Fondo de Garantía Salarial, sin perjuicio del derecho de éste a resarcirse del empresario.

13. En lo no previsto en el presente artículo será de aplicación lo dispuesto en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones

Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, en particular en materia de recursos.

Todas las actuaciones a seguir y las notificaciones que deban efectuarse a los trabajadores se practicarán con los representantes legales de los mismos.

14. Las obligaciones de información y documentación previstas en el presente artículo se aplicarán con independencia de que la decisión relativa a los despidos colectivos haya sido tomada por el empresario o por la empresa que ejerza el control sobre él.

Cualquier justificación del empresario basada en el hecho de que la empresa que tomó la decisión no le ha facilitado la información necesaria no podrá ser tomada en consideración a tal efecto.

15. Cuando se trate de expedientes de regulación de empleo de empresas no incursas en procedimiento concursal que incluyan trabajadores con 55 o más años de edad que no tuvieran la condición de mutualistas el 1 de enero de 1967, existirá la obligación de abonar las cuotas destinadas a la financiación de un convenio especial respecto de los trabajadores anteriormente señalados en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.

(Añadido por Real Decreto Ley 16/2001 y por Ley 35/2002)

Artículo 52. Extinción del contrato por causas objetivas.

El contrato podrá extinguirse:

- a) Por ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa. La ineptitud existente con anterioridad al cumplimiento de un período de prueba no podrá alegarse con posterioridad a dicho cumplimiento.
- b) Por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables y hayan transcurrido como mínimo dos meses desde que se introdujo la modificación. El contrato quedará en suspenso por el tiempo necesario y hasta el máximo de tres meses, cuando la empresa ofrezca un curso de reconversión o de perfeccionamiento profesional a cargo del organismo oficial o propio competente, que le capacite para la adaptación requerida.

Durante el curso se abonará al trabajador el equivalente al salario medio que viniera percibiendo.

- c) Cuando exista la necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo por alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 de esta Ley y en número inferior al establecido en el mismo. A tal efecto, el empresario acreditará la decisión extintiva en causas económicas, con el fin de contribuir a la superación de situaciones económicas negativas, o en causas técnicas, organizativas o de producción, para superar las dificultades que impidan el buen funcionamiento de la empresa, ya sea por su posición competitiva en el mercado o por exigencias de la demanda, a través de una mejor organización de los recursos.

Los representantes de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en el supuesto al que se refiere este apartado.

- d) Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20 por 100 de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25 por 100 en cuatro meses discontinuos dentro de un período de doce meses, siempre que el índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo supere el 5 por 100 en los mismos períodos de tiempo.

(Apartado redactado según Ley 39/1999)

No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral, cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

(Párrafo modificado por Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre)

- e) En el caso de contratos por tiempo indefinido concertados directamente por las Administraciones públicas o por entidades sin

ánimo de lucro para la ejecución de planes y programas públicos determinados, sin dotación económica estable y financiados mediante consignaciones presupuestarias o extrapresupuestarias anuales consecuencia de ingresos externos de carácter finalista, por la insuficiencia de la correspondiente consignación para el mantenimiento del contrato de trabajo de que se trate.

Cuando la extinción afecte a un número de trabajadores igual o superior al establecido en el artículo 51.1 de esta Ley se deberá seguir el procedimiento previsto en dicho artículo.

(Apartado añadido por Ley 12/2001)

Artículo 53. Forma y efectos de la extinción por causas objetivas.

1. La adopción del acuerdo de extinción al amparo de lo prevenido en el artículo anterior exige la observancia de los requisitos siguientes:

- a) Comunicación escrita al trabajador expresando la causa.
- b) Poner a disposición del trabajador, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita, la indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

Cuando la decisión extintiva se fundare en el artículo 52, c), de esta Ley, con alegación de causa económica, y como consecuencia de tal situación económica no se pudiera poner a disposición del trabajador la indemnización a que se refiere el párrafo anterior, el empresario, haciéndolo constar en la comunicación escrita, podrá dejar de hacerlo, sin perjuicio del derecho del trabajador de exigir de aquél su abono cuando tenga efectividad la decisión extintiva.

- c) Concesión de un plazo de preaviso de treinta días, computado desde la entrega de la comunicación personal al trabajador hasta la extinción del contrato de trabajo. En el supuesto contemplado en el artículo 52, c), del escrito de preaviso se dará copia a la representación legal de los trabajadores para su conocimiento.

2. Durante el período de preaviso el trabajador, o su representante legal si se trata de un disminuido que lo tuviera, tendrá derecho, sin pérdida de su retribución, a una licencia de seis horas semanales con el fin de buscar nuevo empleo.

3. Contra la decisión extintiva podrá recurrir como si se tratara de despido disciplinario.

4. Cuando el empresario no cumplierse los requisitos establecidos en el apartado 1 de este artículo o la decisión extintiva del empresario tuviera como móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley o bien se hubiera producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, la decisión extintiva será nula, debiendo la autoridad judicial hacer tal declaración de oficio.

La no concesión del preaviso no anulará la extinción, si bien el empresario, con independencia de los demás efectos que procedan, estará obligado a abonar los salarios correspondientes a dicho período. La posterior observancia por el empresario de los requisitos incumplidos no constituirá, en ningún caso, subsanación del primitivo acto extintivo, sino un nuevo acuerdo de extinción con efectos desde su fecha.

Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

- a) La de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45 de esta Ley, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso finalice dentro de dicho período.
- b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta la del comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 37 de esta Ley, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 de la misma.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación salvo que, en ambos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

5. La calificación por la autoridad judicial de la nulidad, procedencia o improcedencia de la decisión extintiva producirá iguales efectos que los indicados para el despido disciplinario, con las siguientes modificaciones:

- a) En caso de procedencia, el trabajador tendrá derecho a la indemnización prevista en el apartado 1 de este artículo, consolidándola de haberla recibido, y se entenderá en situación de desempleo por causa a él no imputable.
- b) Si la extinción se declara improcedente y el empresario procede a la readmisión, el trabajador habrá de reintegrarle la indemnización percibida. En caso de sustitución de la readmisión por compensación económica, se deducirá de ésta el importe de dicha indemnización.
(Redactado según Ley 39/1999)

Artículo 54. Despido disciplinario.

1. El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador.

2. Se considerarán incumplimientos contractuales:

- a) Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
- b) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- c) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
- d) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- e) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- g) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

(Apartado añadido por la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social)

Artículo 55. Forma y efectos del despido disciplinario.

(Redactado según Ley 39/1999)

1. El despido deberá ser notificado por escrito al trabajador, haciendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos.

Por convenio colectivo podrán establecerse otras exigencias formales para el despido.

Cuando el trabajador fuera representante legal de los trabajadores o delegado sindical procederá la apertura de expediente contradictorio, en el que serán oídos, además del interesado, los restantes miembros de la representación a que perteneciere, si los hubiese.

Si el trabajador estuviera afiliado a un sindicato y al empresario le constare, deberá dar audiencia previa a los delegados sindicales de la sección sindical correspondiente a dicho sindicato.

2. Si el despido se realizara inobservando lo establecido en el apartado anterior, el empresario podrá realizar un nuevo despido en el que cumplierse los requisitos omitidos en el precedente. Dicho nuevo despido, que sólo surtirá efectos desde su fecha, sólo cabrá efectuarlo en el plazo de veinte días, a contar desde el siguiente al del primer despido. Al realizarlo, el empresario pondrá a disposición del trabajador los salarios devengados en los días intermedios, manteniéndole durante los mismos en alta en la Seguridad Social.

3. El despido será calificado como procedente, improcedente o nulo.

4. El despido se considerará procedente cuando quede acreditado el incumplimiento alegado por el empresario en su escrito de comunicación. Será improcedente en caso contrario o cuando en su forma no se ajustara a lo establecido en el apartado 1 de este artículo.

5. Será nulo el despido que tenga por móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:

- a) El de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45 de esta Ley, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso finalice dentro de dicho período.

- b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta la del comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a); la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 37 de esta Ley, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 de la misma; y la de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en esta Ley.

(Párrafo modificado por Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre)

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en ambos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

6. El despido nulo tendrá el efecto de la readmisión inmediata del trabajador, con abono de los salarios dejados de percibir.

(Modificado por Ley 45/2002)

7. El despido procedente convalidará la extinción del contrato de trabajo que con aquél se produjo, sin derecho a indemnización ni a salarios de tramitación.

(Modificado por ley 45/2002)

Artículo 56. Despido improcedente.

1. Cuando el despido sea declarado improcedente, el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador, con abono de los salarios de tramitación previstos en el párrafo b) de este apartado 1, o el abono de las siguientes percepciones económicas que deberán ser fijadas en aquélla:

- a) Una indemnización de cuarenta y cinco días de salario, por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año hasta un máximo de cuarenta y dos mensualidades.
- b) Una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha de despido hasta la notificación de la sentencia

que declarase la improcedencia o hasta que hubiera encontrado otro empleo, si tal colocación fuera anterior a dicha sentencia y se probase por el empresario lo percibido, para su descuento de los salarios de tramitación.

2. En el supuesto de que la opción entre readmisión o indemnización correspondiera al empresario, el contrato de trabajo se entenderá extinguido en la fecha del despido, cuando el empresario reconociera la improcedencia del mismo y ofreciese la indemnización prevista en el párrafo a) del apartado anterior, depositándola en el Juzgado de lo Social a disposición del trabajador y poniéndolo en conocimiento de éste.

Cuando el trabajador acepte la indemnización o cuando no la acepte y el despido sea declarado improcedente, la cantidad a que se refiere el párrafo b) del apartado anterior quedará limitada a los salarios devengados desde la fecha del despido hasta la del depósito, salvo cuando el depósito se realice en las cuarenta y ocho horas siguientes al despido, en cuyo caso no se devengará cantidad alguna.

A estos efectos, el reconocimiento de la improcedencia podrá ser realizado por el empresario desde la fecha del despido hasta la de la conciliación.

(Apartado 1 y 2 modificado por Ley 45/2002)

3. En el supuesto de no optar el empresario por la readmisión o la indemnización, se entiende que procede la primera.

4. Si el despedido fuera un representante legal de los trabajadores o un delegado sindical, la opción corresponderá siempre a éste. De no efectuar la opción, se entenderá que lo hace por la readmisión. Cuando la opción, expresa o presunta, sea en favor de la readmisión, ésta será obligada.

Artículo 57. Pago por el Estado.

(Modificado por Ley 45/2002)

1. Cuando la sentencia que declare la improcedencia del despido se dicte transcurridos más de sesenta días hábiles desde la fecha en que se presentó la demanda, el empresario podrá reclamar del Estado el abono de la percepción económica a que se refiere el párrafo b) del apartado 1 del artículo 56 satisfecha al trabajador, correspondiente al tiempo que exceda de dichos sesenta días.

2. En los casos de despido en que, con arreglo al presente artículo, sean por cuenta del Estado los salarios de tramitación, serán con cargo al mismo las cuotas de la Seguridad Social correspondientes a dichos salarios.

SECCIÓN V. PROCEDIMIENTO CONCURSAL

(Sección añadida por ley 22/2003, concursal)

Artículo 57 bis. Procedimiento Concursal. (Añadido por ley 22/2003, concursal)

En caso de concurso, a los supuestos de modificación, suspensión y extinción colectivas de los contratos de trabajo y de sucesión de empresa, se aplicarán las especialidades previstas en la Ley Concursal.

Capítulo IV. Faltas y sanciones de los trabajadores.

Artículo 58. Faltas y sanciones de los trabajadores.

1. Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable.

2. La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

3. No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber.

Capítulo V. Plazos de prescripción.

SECCIÓN I. PRESCRIPCIÓN DE ACCIONES DERIVADAS DEL CONTRATO.

Artículo 59. Prescripción y caducidad.

1. Las acciones derivadas del contrato de trabajo que no tengan señalado plazo especial prescribirán al año de su terminación.

A estos efectos, se considerará terminado el contrato:

- a) El día en que expire el tiempo de duración convenido o fijado por disposición legal o convenio colectivo.
- b) El día en que termine la prestación de servicios continuados, cuando se haya dado esta continuidad por virtud de prórroga expresa o tácita.

2. Si la acción se ejercita para exigir percepciones económicas o para el cumplimiento de obligaciones de tracto único, que no puedan tener lugar después de extinguido el contrato, el plazo de un año se computará desde el día en que la acción pudiera ejercitarse.

3. El ejercicio de la acción contra el despido o resolución de contratos temporales caducará a los veinte días siguientes de aquel en que se hubiera producido. Los días serán hábiles y el plazo de caducidad a todos los efectos.

El plazo de caducidad quedará interrumpido por la presentación de la solicitud de conciliación ante el órgano público de mediación, arbitraje y conciliación competente.

4. Lo previsto en el apartado anterior será de aplicación a las acciones contra las decisiones empresariales en materia de movilidad geográfica y modificación sustancial de condiciones de trabajo. El plazo se computará desde el día siguiente a la fecha de notificación de la decisión empresarial, tras la finalización, en su caso, del período de consultas.

SECCIÓN II. PRESCRIPCIÓN DE LAS INFRACCIONES Y FALTAS.

Artículo 60. Prescripción.

1. Las infracciones cometidas por el empresario prescribirán a los tres años, salvo en materia de Seguridad Social.

2. Respecto a los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

TÍTULO II. DE LOS DERECHOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA Y DE REUNIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA.

Capítulo I. Del derecho de representación colectiva.

Artículo 61. Participación.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 de esta Ley y sin perjuicio de otras formas de participación, los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación regulados en este Título.

SECCIÓN I. ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN.

Artículo 62. Delegados de personal.

1. La representación de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo que tengan menos de 50 y más de 10 trabajadores corresponde a los delegados de personal. Igualmente podrá haber un delegado de personal en aquellas empresas o centros que cuenten entre seis y diez trabajadores, si así lo decidieran estos por mayoría.

Los trabajadores elegirán, mediante sufragio libre, personal, secreto y directo a los delegados de personal en la cuantía siguiente: hasta 30 trabajadores, uno; de 31 a 49, tres.

2. Los delegados de personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueron elegidos, y tendrán las mismas competencias establecidas para los comités de empresa.

Los delegados de personal observarán las normas que sobre sigilo profesional están establecidas para los miembros de comités de empresa en el artículo 65 de esta Ley.

Artículo 63. Comités de empresa.

1. El comité de empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses, constituyéndose en cada centro de trabajo cuyo censo sea de 50 o más trabajadores.

2. En la empresa que tenga en la misma provincia, o en municipios limítrofes, dos o más centros de trabajo cuyos censos no alcancen los 50 trabajadores, pero que en su conjunto lo sumen, se constituirá un comité de empresa conjunto. Cuando unos centros tengan 50 trabajadores y otros de la misma provincia no, en los primeros se constituirán comités de empresa propios y con todos los segundos se constituirá otro.

3. Sólo por convenio colectivo podrá pactarse la constitución y funcionamiento de un comité intercentros con un máximo de 13 miembros, que serán designados de entre los componentes de los distintos comités de centro.

En la constitución del comité intercentros se guardará la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales considerados globalmente.

Tales comités intercentros no podrán arrogarse otras funciones que las que expresamente se les conceda en el convenio colectivo en que se acuerde su creación.

Artículo 64. Competencias.

1. El comité de empresa tendrá las siguientes competencias:

1º/Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa, así como acerca de las previsiones del empresario sobre la celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, de la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.

2º/Recibir la copia básica de los contratos a que se refiere el párrafo a) del apartado 3 del artículo 8 y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuvieran lugar.

3º/Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.

4º/Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:

- a) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.
- b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
- c) Planes de formación profesional de la empresa.
- d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.
- e) Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

5º/Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

6º/Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

7º/Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

8º/Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

9º/Ejercer una labor:

- a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.
- b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 de esta Ley.

- 10º/ Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.
- 11º/ Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en los convenios colectivos.
- 12º/ Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este número uno en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

2. Los informes que deba emitir el Comité a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 4.º y 5.º del número 1 anterior, deben elaborarse en el plazo de quince días.

(Redactado según Real Decreto-Ley 15/1998)

Artículo 65. Capacidad y sigilo profesional.

1. Se reconoce al comité de empresa capacidad, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

2. Los miembros del comité de empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los párrafos 1º, 2º, 3º, 4º y 5º del apartado 1 del artículo anterior, aun después de dejar de pertenecer al comité de empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

Artículo 66. Composición.

1. El número de miembros del comité de empresa se determinará de acuerdo con la siguiente escala:

- a) De cincuenta a cien trabajadores, cinco.
- b) De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, nueve.
- c) De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, trece.

- d) De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, diecisiete.
- e) De setecientos cincuenta y uno a mil trabajadores, veintiuno.
- f) De mil en adelante, dos por cada mil o fracción, con el máximo de setenta y cinco.

2. Los comités de empresa o centro de trabajo elegirán de entre sus miembros un presidente y un secretario del comité, y elaborarán su propio reglamento de procedimiento, que no podrá contravenir lo dispuesto en la ley, remitiendo copia del mismo a la autoridad laboral, a efectos de registro, y a la empresa.

Los comités deberán reunirse cada dos meses o siempre que lo solicite un tercio de sus miembros o un tercio de los trabajadores representados.

Artículo 67. Promoción de elecciones y mandato electoral.

1. Podrán promover elecciones a delegados de personal y miembros de comités de empresa las organizaciones sindicales más representativas, las que cuenten con un mínimo de un 10 por 100 de representantes en la empresa o los trabajadores del centro de trabajo por acuerdo mayoritario.

Los sindicatos con capacidad de promoción de elecciones tendrán derecho a acceder a los registros de las Administraciones públicas que contengan datos relativos a la inscripción de empresas y altas de trabajadores, en la medida necesaria para llevar a cabo tal promoción en sus respectivos ámbitos.

Los promotores comunicarán a la empresa y a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral su propósito de celebrar elecciones con un plazo mínimo de, al menos, un mes de antelación al inicio del proceso electoral. En dicha comunicación los promotores deberán identificar con precisión la empresa y el centro de trabajo de ésta en que se desea celebrar el proceso electoral y la fecha de inicio de éste, que será la de constitución de la mesa electoral y que, en todo caso, no podrá comenzar antes de un mes ni más allá de tres meses contabilizados a partir del registro de la comunicación en la oficina pública dependiente de la autoridad laboral. Esta oficina pública, dentro del siguiente día hábil, expondrá en el tablón de anuncios los preavisos presentados, facilitando copia de los mismos a los sindicatos que así lo soliciten.

Sólo previo acuerdo mayoritario entre los sindicatos más representativos o representativos de conformidad con la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, podrá promoverse la celebración de elecciones de manera generalizada en uno o varios ámbitos funcionales o territoriales. Dichos acuerdos deberán comunicarse a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral para su depósito y publicidad.

Cuando se promuevan elecciones para renovar la representación por conclusión de la duración del mandato, tal promoción sólo podrá efectuarse a partir de la fecha en que falten tres meses para el vencimiento del mandato.

Podrán promoverse elecciones parciales por dimisiones, revocaciones o ajustes de la representación por incremento de plantilla. Los convenios colectivos podrán prever lo necesario para acomodar la representación de los trabajadores a las disminuciones significativas de plantilla que puedan tener lugar en la empresa. En su defecto, dicha acomodación deberá realizarse por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

2. El incumplimiento de cualquiera de los requisitos establecidos en este artículo para la promoción de elecciones determinará la falta de validez del correspondiente proceso electoral; ello no obstante, la omisión de la comunicación a la empresa podrá suplirse por medio del traslado a la misma de una copia de la comunicación presentada a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral, siempre que ésta se produzca con una anterioridad mínima de veinte días respecto de la fecha de iniciación del proceso electoral fijado en el escrito de promoción.

La renuncia a la promoción con posterioridad a la comunicación de la oficina pública dependiente de la autoridad laboral no impedirá el desarrollo del proceso electoral, siempre que se cumplan todos los requisitos que permitan la validez del mismo.

En caso de concurrencia de promotores para la realización de elecciones en una empresa o centro de trabajo se considerará válida, a efectos de iniciación del proceso electoral, la primera convocatoria registrada, excepto en los supuestos en los que la mayoría sindical de la empresa o centro de trabajo con comité de empresa hayan presentado otra fecha distinta, en cuyo caso prevalecerá esta última, siempre y cuando dichas convocatorias cumplan con los requisitos establecidos. En este último supuesto la promoción deberá acompañarse de una

comunicación fehaciente de dicha promoción de elecciones a los que hubieran realizado otra u otras con anterioridad.

3. La duración del mandato de los delegados de personal y de los miembros del comité de empresa será de cuatro años, entendiéndose que se mantendrán en funciones en el ejercicio de sus competencias y de sus garantías hasta tanto no se hubiesen promovido y celebrado nuevas elecciones.

Solamente podrán ser revocados los delegados de personal y miembros del comité durante su mandato, por decisión de los trabajadores que los hayan elegido, mediante asamblea convocada al efecto a instancia de un tercio, como mínimo, de los electores y por mayoría absoluta de éstos, mediante sufragio personal, libre, directo y secreto. No obstante, esta revocación no podrá efectuarse durante la tramitación de un convenio colectivo, ni replantearse hasta transcurridos, por lo menos, seis meses.

4. En el caso de producirse vacante por cualquier causa en los comités de empresa o de centros de trabajo, aquélla se cubrirá automáticamente por el trabajador siguiente en la lista a la que pertenezca el sustituido. Cuando la vacante se refiera a los delegados de personal, se cubrirá automáticamente por el trabajador que hubiera obtenido en la votación un número de votos inmediatamente inferior al último de los elegidos. El sustituto lo será por el tiempo que reste del mandato.

5. Las sustituciones, revocaciones, dimisiones y extinciones de mandato se comunicarán a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral y al empresario, publicándose asimismo en el tablón de anuncios.

Artículo 68. Garantías.

Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán, a salvo de lo que se disponga en los convenios colectivos, las siguientes garantías:

- a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal.
- b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

- c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.
- d) Expresar, colegiadamente si se trata del comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.
- e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala: delegados de personal o miembros del comité de empresa:
 - 1.º Hasta cien trabajadores, quince horas.
 - 2.º De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, veinte horas.
 - 3.º De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, treinta horas.
 - 4.º De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, treinta y cinco horas.
 - 5.º De setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas.

Podrá pactarse en convenio colectivo la acumulación de horas de los distintos miembros del comité de empresa y, en su caso, de los delegados de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

SECCIÓN II. PROCEDIMIENTO ELECTORAL.

Artículo 69. Elección.

1. Los delegados de personal y los miembros del comité de empresa se elegirán por todos los trabajadores mediante sufragio personal, directo, libre y secreto,

que podrá emitirse por correo en la forma que establezcan las disposiciones de desarrollo de esta Ley.

2. Serán electores todos los trabajadores de la empresa o centro de trabajo mayores de dieciséis años y con una antigüedad en la empresa de, al menos, un mes, y elegibles los trabajadores que tengan dieciocho años cumplidos y una antigüedad en la empresa de, al menos, seis meses, salvo en aquellas actividades en que, por movilidad de personal, se pacte en convenio colectivo un plazo inferior, con el límite mínimo de tres meses de antigüedad.

Los trabajadores extranjeros podrán ser electores y elegibles cuando reúnan las condiciones a que se refiere el párrafo anterior.

3. Se podrán presentar candidatos para las elecciones de delegados de personal y miembros del comité de empresa por los sindicatos de trabajadores legalmente constituidos o por las coaliciones formadas por dos o más de ellos, que deberán tener una denominación concreta atribuyéndose sus resultados a la coalición.

Igualmente podrán presentarse los trabajadores que avalen su candidatura con un número de firmas de electores de su mismo centro y colegio, en su caso, equivalente al menos a tres veces el número de puestos a cubrir.

Artículo 70. Votación para delegados.

En la elección para delegados de personal, cada elector podrá dar su voto a un número máximo de aspirantes equivalente al de puestos a cubrir entre los candidatos proclamados. Resultarán elegidos los que obtengan el mayor número de votos. En caso de empate, resultará elegido el trabajador de mayor antigüedad en la empresa.

Artículo 71. Elección para el comité de empresa.

1. En las empresas de más de 50 trabajadores, el censo de electores y elegibles se distribuirá en dos colegios, uno integrado por los técnicos y administrativos y otro por los trabajadores especialistas y no cualificados.

Por convenio colectivo, y en función de la composición profesional del sector de actividad productiva o de la empresa, podrá establecerse un nuevo colegio que se adapte a dicha composición. En tal caso, las normas electorales del presente Título se adaptarán a dicho número de colegios. Los puestos del comité serán repartidos

proporcionalmente en cada empresa según el número de trabajadores que formen los colegios electorales mencionados. Si en la división resultaren cocientes con fracciones, se adjudicará la unidad fraccionaria al grupo al que correspondería la fracción más alta; si fueran iguales, la adjudicación será por sorteo.

2. En las elecciones a miembros del Comité de Empresa la elección se ajustará a las siguientes reglas:

a) Cada elector podrá dar su voto a una sola de las listas presentadas para los del comité que corresponda a su colegio. Estas listas deberán contener, como mínimo, tantos nombres como puestos a cubrir. No obstante, la renuncia de cualquier candidato presentado en algunas de las listas para las elecciones antes de la fecha de la votación no implicará la suspensión del proceso electoral ni la anulación de dicha candidatura aun cuando sea incompleta, siempre y cuando la lista afectada permanezca con un número de candidatos, al menos, del sesenta por ciento de los puestos a cubrir. En cada lista deberán figurar las siglas del sindicato o grupo de trabajadores que la presenten.

b) No tendrán derecho a la atribución de representantes en el comité de empresa aquellas listas que no hayan obtenido como mínimo el 5 por 100 de los votos por cada colegio.

Mediante el sistema de representación proporcional se atribuirá a cada lista el número de puestos que le corresponda, de conformidad con el cociente que resulte de dividir el número de votos válidos por el de puestos a cubrir. Si hubiese puesto o puestos sobrantes se atribuirán a la lista o listas que tengan un mayor resto de votos.

c) Dentro de cada lista resultarán elegidos los candidatos por el orden en que figuren en la candidatura.

3. La inobservancia de cualquiera de las reglas anteriores determinará la anulabilidad de la elección del candidato o candidatos afectados.

Artículo 72. Representantes de quienes presten

servicios en trabajos fijos discontinuos y de trabajadores no fijos.

1. Quienes presten servicios en trabajos fijos discontinuos y los trabajadores vinculados por contrato de duración determinada estarán representados por los órganos que se establecen en este Título conjuntamente con los trabajadores fijos de plantilla.

2. Por tanto, a efectos de determinar el número de representantes, se estará a lo siguiente:

- a) Quienes presten servicios en trabajos fijos discontinuos y los trabajadores vinculados por contrato de duración determinada superior a un año se computarán como trabajadores fijos de plantilla.
- b) Los contratados por término de hasta un año se computarán según el número de días trabajados en el período de un año anterior a la convocatoria de la elección. Cada doscientos días trabajados o fracción se computará como un trabajador más.

Artículo 73. Mesa electoral.

1. En la empresa o centro de trabajo se constituirá una mesa por cada colegio de doscientos cincuenta trabajadores electores o fracción.

2. La mesa será la encargada de vigilar todo el proceso electoral, presidir la votación, realizar el escrutinio, levantar el acta correspondiente y resolver cualquier reclamación que se presente.

3. La mesa estará formada por el presidente, que será el trabajador de más antigüedad en la empresa, y dos vocales, que serán los electores de mayor y menor edad. Este último actuará de secretario. Se designarán suplentes a aquellos trabajadores que sigan a los titulares de la mesa en el orden indicado de antigüedad o edad.

4. Ninguno de los componentes de la mesa podrá ser candidato, y de serlo le sustituirá en ella su suplente.

5. Cada candidato o candidatura, en su caso, podrá nombrar un interventor por mesa. Asimismo, el empresario podrá designar un representante suyo que asista a la votación y al escrutinio.

Artículo 74. Funciones de la mesa.

1. Comunicado a la empresa el propósito de celebrar elecciones, ésta, en el término de siete días, dará traslado de la misma a los trabajadores que deban constituir la mesa, así como a los representantes de los trabajadores, poniéndolo simultáneamente en conocimiento de los promotores.

La mesa electoral se constituirá formalmente, mediante acta otorgada al efecto, en la fecha fijada por los promotores en su comunicación del propósito de celebrar elecciones, que será la fecha de iniciación del proceso electoral.

2. Cuando se trate de elecciones a delegados de personal, el empresario, en el mismo término, remitirá a los componentes de la mesa electoral el censo laboral, que se ajustará, a estos efectos, a modelo normalizado.

La mesa electoral cumplirá las siguientes funciones:

- a) Hará público entre los trabajadores el censo laboral con indicación de quiénes son electores.
- b) Fijará el número de representantes y la fecha tope para la presentación de candidaturas.
- c) Recibirá y proclamará las candidaturas que se presenten.
- d) Señalará la fecha de votación.
- e) Redactará el acta de escrutinio en un plazo no superior a tres días naturales.

Los plazos para cada uno de los actos serán señalados por la mesa con criterios de razonabilidad y según lo aconsejen las circunstancias, pero, en todo caso, entre su constitución y la fecha de las elecciones no mediarán más de diez días.

En el caso de elecciones en centros de trabajo de hasta treinta trabajadores en los que se elige un solo delegado de personal, desde la constitución de la mesa hasta los actos de votación y proclamación de candidatos electos habrán de transcurrir veinticuatro horas, debiendo en todo caso la mesa hacer pública con la suficiente antelación la hora de celebración de la votación. Si se hubiera presentado alguna reclamación se hará constar en el acta, así como la resolución que haya tomado la mesa.

3. Cuando se trate de elecciones a miembros del comité de empresa, constituida la mesa electoral solicitará al empresario el censo laboral y confeccionará, con los medios que le habrá de facilitar éste, la lista de electores. Esta se hará pública en los tablones de anuncios mediante su exposición durante un tiempo no inferior a setenta y dos horas.

La mesa resolverá cualquier incidencia o reclamación relativa a inclusiones, exclusiones o correcciones que se presenten hasta veinticuatro horas después de

haber finalizado el plazo de exposición de la lista. Publicará la lista definitiva dentro de las veinticuatro horas siguientes. A continuación, la mesa, o el conjunto de ellas, determinará el número de miembros del comité que hayan de ser elegidos en aplicación de lo dispuesto en el artículo 66.

Las candidaturas se presentarán durante los nueve días siguientes a la publicación de la lista definitiva de electores. La proclamación se hará en los dos días laborables después de concluido dicho plazo, publicándose en los tablones referidos. Contra el acuerdo de proclamación se podrá reclamar dentro del día laborable siguiente, resolviendo la mesa en el posterior día hábil.

Entre la proclamación de candidatos y la votación mediarán al menos cinco días.

Artículo 75. Votación para delegados y comités de empresa.

1. El acto de la votación se efectuará en el centro o lugar de trabajo y durante la jornada laboral, teniéndose en cuenta las normas que regulen el voto por correo.

El empresario facilitará los medios precisos para el normal desarrollo de la votación y de todo el proceso electoral.

2. El voto será libre, secreto, personal y directo, depositándose las papeletas, que en tamaño, color, impresión y calidad del papel serán de iguales características, en urnas cerradas.

3. Inmediatamente después de celebrada la votación, la mesa electoral procederá públicamente al recuento de votos mediante la lectura por el Presidente, en voz alta, de las papeletas.

4. Del resultado del escrutinio se levantará acta según modelo normalizado en la que se incluirán las incidencias y protestas habidas en su caso. Una vez redactada el acta será firmada por los componentes de la mesa, los interventores y el representante del empresario, si lo hubiere. Acto seguido, las mesas electorales de una misma empresa o centro, en reunión conjunta, extenderán el acta del resultado global de la votación.

5. El Presidente de la mesa remitirá copias del acta de escrutinio al empresario y a los interventores de las candidaturas, así como a los representantes electos. El resultado de la votación se publicará en los tablones de anuncios.

6. El original del acta, junto con las papeletas de votos nulos o impugnados por los interventores y el acta de constitución de la mesa, serán presentadas en el plazo de tres días a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral por el Presidente de la mesa, quien podrá delegar por escrito en algún miembro de la mesa. La oficina pública dependiente de la autoridad laboral procederá en el inmediato día hábil a la publicación en los tabloneros de anuncios de una copia del acta, entregando copia a los sindicatos que así se lo soliciten y dará traslado a la empresa de la presentación en dicha oficina pública del acta correspondiente al proceso electoral que ha tenido lugar en aquélla, con indicación de la fecha en que finaliza el plazo para impugnarla y mantendrá el depósito de las papeletas hasta cumplirse los plazos de impugnación. La oficina pública dependiente de la autoridad laboral, transcurridos los diez días hábiles desde la publicación, procederá o no al registro de las actas electorales.

7. Corresponde a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral el registro de las actas, así como la expedición de copias auténticas de las mismas y, a requerimiento del sindicato interesado, de las certificaciones acreditativas de su capacidad representativa a los efectos de los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical. Dichas certificaciones consignarán si el sindicato tiene o no la condición de más representativo o representativo, salvo que el ejercicio de las funciones o facultades correspondientes requiera la precisión de la concreta representatividad ostendada. Asimismo, y a los efectos que procedan, la oficina pública dependiente de la autoridad laboral podrá extender certificaciones de los resultados electorales a las organizaciones sindicales que las soliciten.

La denegación del registro de un acta por la oficina pública dependiente de la autoridad laboral sólo podrá hacerse cuando se trate de actas que no vayan extendidas en el modelo oficial normalizado, falta de comunicación de la promoción electoral a la oficina pública, falta de la firma del Presidente de la mesa electoral y omisión o ilegibilidad en las actas de alguno de los datos que impida el cómputo electoral.

En estos supuestos, la oficina pública dependiente de la autoridad laboral requerirá, dentro del siguiente día hábil, al Presidente de la mesa electoral para que en el plazo de diez días hábiles proceda a la subsanación correspondiente. Dicho requerimiento será comunicado a los sindicatos que hayan obtenido

representación y al resto de las candidaturas. Una vez efectuada la subsanación, esta oficina pública procederá al registro del acta electoral correspondiente. Transcurrido dicho plazo sin que se haya efectuado la subsanación o no realizada ésta en forma, la oficina pública dependiente de la autoridad laboral procederá, en el plazo de diez días hábiles, a denegar el registro, comunicándolo a los sindicatos que hayan obtenido representación y al Presidente de la mesa. En el caso de que la denegación del registro se deba a la ausencia de comunicación de la promoción electoral a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral no cabrá requerimiento de subsanación, por lo que, comprobada la falta por dicha oficina pública, ésta procederá sin más trámite a la denegación del registro, comunicándolo al Presidente de la mesa electoral, a los sindicatos que hayan obtenido representación y al resto de las candidaturas.

La resolución denegatoria del registro podrá ser impugnada ante el orden jurisdiccional social.

Artículo 76. Reclamaciones en materia electoral.

1. Las impugnaciones en materia electoral se tramitarán conforme al procedimiento arbitral regulado en este artículo, con excepción de las denegaciones de inscripción, cuyas reclamaciones podrán plantearse directamente ante la jurisdicción competente.

2. Todos los que tengan interés legítimo, incluida la empresa cuando en ella concurra dicho interés, podrán impugnar la elección, las decisiones que adopte la mesa, así como cualquier otra actuación de la misma a lo largo del proceso electoral, fundándose para ello en la existencia de vicios graves que pudieran afectar a las garantías del proceso electoral y que alteren su resultado, en la falta de capacidad o legitimidad de los candidatos elegidos, en la discordancia entre el acta y el desarrollo del proceso electoral y en la falta de correlación entre el número de trabajadores que figuran en el acta de elecciones y el número de representantes elegidos. La impugnación de actos de la mesa electoral requerirá haber efectuado reclamación dentro del día laborable siguiente al acto y deberá ser resuelta por la mesa en el posterior día hábil, salvo lo previsto en el último párrafo del artículo 74.2 de la presente Ley.

3. Serán árbitros los designados conforme al procedimiento que se regula en este apartado, salvo en el caso de que las partes de un procedimiento arbitral se pusieran de acuerdo en la designación de un árbitro distinto.

El árbitro o árbitros serán designados, con arreglo a los principios de neutralidad y profesionalidad, entre licenciados en Derecho, graduados sociales, así como titulados equivalentes, por acuerdo unánime de los sindicatos más representativos, a nivel estatal o de Comunidades Autónomas según proceda y de los que ostenten el diez por ciento o más de los delegados y de los miembros de los comités de empresa en el ámbito provincial, funcional o de empresa correspondiente. Si no existiera acuerdo unánime entre los sindicatos señalados anteriormente, la autoridad laboral competente establecerá la forma de designación, atendiendo a los principios de imparcialidad de los árbitros, posibilidad de ser recusados y participación de los sindicatos en su nombramiento.

La duración del mandato de los árbitros será de cinco años, siendo susceptible de renovación.

La Administración laboral facilitará la utilización de sus medios personales y materiales por los árbitros en la medida necesaria para que éstos desarrollen sus funciones.

4. Los árbitros deberán abstenerse y, en su defecto, ser recusados, en los casos siguientes:

- a) Tener interés personal en el asunto de que se trate.
- b) Ser administrador de sociedad o entidad interesada, o tener cuestión litigiosa con alguna de las partes.
- c) Tener parentesco de consanguinidad dentro del cuarto grado o de afinidad dentro del segundo, con cualquiera de los interesados, con los administradores de entidades o sociedades interesadas y también con los asesores, representantes legales o mandatarios que intervengan en el arbitraje, así como compartir despacho profesional o estar asociado con éstos para el asesoramiento, la representación o el mandato.
- d) Tener amistad íntima o enemistad manifiesta con alguna de las personas mencionadas en el apartado anterior.
- e) Tener relación de servicio con persona natural o jurídica interesada directamente en el asunto o haberle prestado en los últimos dos años servicios profesionales de cualquier tipo y en cualquier circunstancia o lugar.

5. El procedimiento arbitral se iniciará mediante escrito dirigido a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral a quien promovió las elecciones y, en su caso, a quienes hayan presentado candidatos a las elecciones objeto de impugnación. Este escrito, en el que figurarán los hechos que se tratan de impugnar, deberá presentarse en un plazo de tres días hábiles, contados desde el siguiente a aquel en que se hubieran producido los hechos o resuelto la reclamación por la mesa; en el caso de impugnaciones promovidas por sindicatos que no hubieran presentado candidaturas en el centro de trabajo en el que se hubiera celebrado la elección, los tres días se computarán desde el día en que se conozca el hecho impugnado. Si se impugnasen actos del día de la votación o posteriores al mismo, el plazo será de diez días hábiles, contados a partir de la entrada de las actas en la oficina pública dependiente de la autoridad laboral.

Hasta que no finalice el procedimiento arbitral y, en su caso, la posterior impugnación judicial, quedará paralizada la tramitación de un nuevo procedimiento arbitral. El planteamiento del arbitraje interrumpirá los plazos de prescripción.

6. La oficina pública dependiente de la autoridad laboral dará traslado al árbitro del escrito en el día hábil posterior a su recepción así como de una copia del expediente electoral administrativo. Si se hubieran presentado actas electorales para registro, se suspenderá su tramitación.

A las veinticuatro horas siguientes, el árbitro convocará a las partes interesadas de comparecencia ante él, lo que habrá de tener lugar en los tres días hábiles siguientes. Si las partes, antes de comparecer ante el árbitro designado de conformidad a lo establecido en el apartado 3 de este artículo, se pusieran de acuerdo y designaren uno distinto, lo notificarán a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral para que dé traslado a este árbitro del expediente administrativo electoral, continuando con el mismo el resto del procedimiento.

El árbitro, dentro de los tres días hábiles siguientes a la comparecencia y previa práctica de las pruebas procedentes o conformes a derecho, que podrán incluir la personación en el centro de trabajo y la solicitud de la colaboración necesaria del empresario y las Administraciones públicas, dictará laudo. El laudo será escrito y razonado, resolviendo en derecho sobre la impugnación del proceso electoral y, en su caso, sobre el registro del acta, y se notificará a los interesados y a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral. Si se hubiese impugnado la votación, la oficina procederá al registro del acta o a su denegación, según el contenido del laudo.

El laudo arbitral podrá impugnarse ante el orden jurisdiccional social a través de la modalidad procesal correspondiente.

Capítulo II. Del derecho de reunión.

Artículo 77. Las asambleas de trabajadores.

1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo cuatro de esta Ley, los trabajadores de una misma empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea.

La asamblea podrá ser convocada por los delegados de personal, el comité de empresa o centro de trabajo, o por un número de trabajadores no inferior al 33 por 100 de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por el comité de empresa o por los delegados de personal mancomunadamente, que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa. Sólo podrá tratarse en ella de asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día. La presidencia comunicará al empresario la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordará con éste las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la empresa.

2. Cuando por trabajarse en turnos, por insuficiencia de los locales o por cualquier otra circunstancia, no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

Artículo 78. Lugar de reunión.

1. El lugar de reunión será el centro de trabajo, si las condiciones del mismo lo permiten, y la misma tendrá lugar fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con el empresario.

2. El empresario deberá facilitar el centro de trabajo para la celebración de la asamblea, salvo en los siguientes casos:

- a) Si no se cumplen las disposiciones de esta Ley.
- b) Si hubiesen transcurrido menos de dos meses desde la última reunión celebrada.

- c) Si aún no se hubiese resarcido o afianzado el resarcimiento por los daños producidos en alteraciones ocurridas en alguna reunión anterior.
- d) Cierre legal de la empresa.

Las reuniones informativas sobre convenios colectivos que les sean de aplicación no estarán afectadas por el párrafo b).

Artículo 79. Convocatoria.

La convocatoria, con expresión del orden del día propuesto por los convocantes, se comunicará al empresario con cuarenta y ocho horas de antelación, como mínimo, debiendo éste acusar recibo.

Artículo 80. Votaciones.

Cuando se someta a la asamblea por parte de los convocantes la adopción de acuerdos que afecten al conjunto de los trabajadores, se requerirá para la validez de aquéllos el voto favorable personal, libre, directo y secreto, incluido el voto por correo, de la mitad más uno de los trabajadores de la empresa o centro de trabajo.

Artículo 81. Locales y tablón de anuncios.

En las empresas o centros de trabajo, siempre que sus características lo permitan, se pondrá a disposición de los delegados de personal o del comité de empresa un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores, así como uno o varios tableros de anuncios.

Las posibles discrepancias se resolverán por la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo.

TÍTULO III. DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS.

Capítulo I. Disposiciones generales.

SECCIÓN I. NATURALEZA Y EFECTOS DE LOS CONVENIOS.

Artículo 82. Concepto y eficacia.

1. Los convenios colectivos, como resultado de la negociación desarrollada por los representantes de los trabajadores y de los empresarios, constituyen la

expresión del acuerdo libremente adoptado por ellos en virtud de su autonomía colectiva.

2. Mediante los convenios colectivos, y en su ámbito correspondiente, los trabajadores y empresarios regulan las condiciones de trabajo y de productividad; igualmente podrán regular la paz laboral a través de las obligaciones que se pacten.

3. Los convenios colectivos regulados por esta Ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa establecerán las condiciones y procedimientos por los que podría no aplicarse el régimen salarial del mismo a las empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación.

Si dichos convenios colectivos no contienen la citada cláusula de inaplicación, esta última sólo podrá producirse por acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores cuando así lo requiera la situación económica de la empresa. De no existir acuerdo, la discrepancia será solventada por la comisión paritaria del convenio.

La determinación de las nuevas condiciones salariales se producirá mediante acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores y, en su defecto, podrán encomendarla a la comisión paritaria del convenio.

4. El convenio colectivo que sucede a uno anterior puede disponer sobre los derechos reconocidos en aquél. En dicho supuesto se aplicará, íntegramente, lo regulado en el nuevo convenio.

Artículo 83. Unidades de negociación.

1. Los convenios colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden.

2. Mediante acuerdos interprofesionales o por convenios colectivos las organizaciones sindicales y asociaciones patronales más representativas, de carácter estatal o de Comunidad Autónoma, podrán establecer la estructura de la negociación colectiva, así como fijar las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito y los principios de complementariedad

de las diversas unidades de contratación, fijándose siempre en este último supuesto las materias que no podrán ser objeto de negociación en ámbitos inferiores.

3. Dichas organizaciones de trabajadores y empresarios podrán igualmente elaborar acuerdos sobre materias concretas. Estos acuerdos, así como los acuerdos interprofesionales a que se refiere el apartado 2 de este artículo, tendrán el tratamiento de esta Ley para los convenios colectivos.

Artículo 84. Concurrencia.

Un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto, salvo pacto en contrario, conforme a lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 83 y salvo lo previsto en el apartado siguiente.

En todo caso, a pesar de lo establecido en el artículo anterior, los sindicatos y las asociaciones empresariales que reúnan los requisitos de legitimación de los artículos 87 y 88 de esta Ley podrán, en un ámbito determinado que sea superior al de empresa, negociar acuerdos o convenios que afecten a lo dispuesto en los de ámbito superior siempre que dicha decisión obtenga el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación.

En el supuesto previsto en el párrafo anterior se considerarán materias no negociables en ámbitos inferiores el período de prueba, las modalidades de contratación, excepto en los aspectos de adaptación al ámbito de la empresa, los grupos profesionales, el régimen disciplinario y las normas mínimas en materia de seguridad e higiene en el trabajo y movilidad geográfica.

Artículo 85. Contenido

1. Dentro del respeto a las leyes, los convenios colectivos podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales, incluidos procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en los períodos de consulta previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51 de esta Ley; los laudos arbitrales que a estos efectos puedan dictarse tendrán la misma eficacia y tramitación que los acuerdos en el período de consultas, siendo susceptibles de

impugnación en los mismos términos que los laudos dictados para la solución de las controversias derivadas de la aplicación de los convenios.

2. A través de la negociación colectiva se podrán articular procedimientos de información y seguimiento de los despidos objetivos, en el ámbito correspondiente.

3. Sin perjuicio de la libertad de contratación a que se refiere el párrafo anterior, los convenios colectivos habrán de expresar como contenido mínimo lo siguiente:

- a) Determinación de las partes que los conciertan.
- b) Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.
- c) Condiciones y procedimientos para la no aplicación del régimen salarial que establezca el mismo, respecto de las empresas incluidas en el ámbito del convenio cuando éste sea superior al de empresa, de conformidad con lo establecido en el artículo 82.3.
- d) Forma y condiciones de denuncia del convenio, así como plazo de preaviso para dicha denuncia.
- e) Designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de cuantas cuestiones le sean atribuidas, y determinación de los procedimientos para solventar las discrepancias en el seno de dicha comisión.

Artículo 86. Vigencia.

1. Corresponde a las partes negociadoras establecer la duración de los convenios, pudiendo eventualmente pactarse distintos períodos de vigencia para cada materia o grupo homogéneo de materias dentro del mismo convenio.

2. Salvo pacto en contrario, los convenios colectivos se prorrogarán de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes.

3. Denunciado un convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, perderán vigencia sus cláusulas obligacionales.

La vigencia del contenido normativo del convenio, una vez concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubieren establecido en el propio convenio. En defecto de pacto se mantendrá en vigor el contenido normativo del convenio.

4. El convenio que sucede a uno anterior deroga en su integridad a este último, salvo los aspectos que expresamente se mantengan.

SECCIÓN II. LEGITIMACIÓN.

Artículo 87. Legitimación.

Estarán legitimados para negociar:

1. En los convenios de empresa o ámbito inferior: el comité de empresa, delegados de personal, en su caso, o las representaciones sindicales si las hubiere.

En los convenios que afecten a la totalidad de los trabajadores de la empresa será necesario que tales representaciones sindicales, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité. En los demás convenios será necesario que los trabajadores incluidos en su ámbito hubiesen adoptado un acuerdo expreso, con los requisitos del artículo 80 de esta Ley, de designación, a efectos de negociación, de las representaciones sindicales con implantación en tal ámbito.

En todos los casos será necesario que ambas partes se reconozcan como interlocutores.

2. En los convenios de ámbito superior a los anteriores:

- a) Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel estatal, así como, en sus respectivos ámbitos, los entes sindicales afiliados, federados o confederados a los mismos.
- b) Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel de Comunidad Autónoma respecto de los convenios que no trasciendan de dicho ámbito territorial, así como, y en sus respectivos ámbitos, los entes sindicales afiliados, federados o confederados a los mismos.
- c) Los sindicatos que cuenten con un mínimo del 10 por 100 de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional al que se refiera el convenio.

3. En los convenios a que se hace referencia en el número anterior, las asociaciones empresariales que en el ámbito geográfico y funcional del convenio

cuenten con el 10 por 100 de los empresarios, en el sentido del artículo 1.2 de esta Ley, y siempre que éstas den ocupación a igual porcentaje de los trabajadores afectados.

4. Asimismo estarán legitimados en los convenios de ámbito estatal: los sindicatos de Comunidad Autónoma que tengan la consideración de más representativos conforme a lo previsto en el apartado 1 del artículo 7 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical y las asociaciones empresariales de la Comunidad Autónoma que reúnan los requisitos señalados en la disposición adicional sexta de esta Ley.

5. Todo sindicato, federación o confederación sindical, y toda asociación empresarial que reúna el requisito de legitimación, tendrá derecho a formar parte de la comisión negociadora.

Artículo 88. Comisión negociadora.

1. En los convenios de ámbito empresarial, o inferior, la comisión negociadora se constituirá por el empresario o sus representantes, de un lado, y de otro, por los representantes de los trabajadores, según lo dispuesto en el artículo 87, apartado 1.

En los de ámbito superior a la empresa, la comisión negociadora quedará válidamente constituida, sin perjuicio del derecho de todos los sujetos legitimados a participar en ella en proporción a su representatividad, cuando los sindicatos, federaciones o confederaciones y las asociaciones empresariales a que se refiere el artículo anterior representen como mínimo, respectivamente, a la mayoría absoluta de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal, en su caso, y a empresarios que ocupen a la mayoría de los trabajadores afectados por el convenio.

2. La designación de los componentes de la comisión corresponderá a las partes negociadoras, quienes de mutuo acuerdo podrán designar un presidente y contar con la asistencia en las deliberaciones de asesores, que intervendrán con voz, pero sin voto.

3. En los convenios de ámbito empresarial, ninguna de las partes superará el número de doce miembros; en los de ámbito superior, el número de representantes de cada parte no excederá de quince.

4. La comisión negociadora podrá tener un presidente con voz, pero sin voto, designado libremente por aquélla. En el supuesto de que se optara por la no elección, las partes deberán consignar en el acta de la sesión constitutiva de la comisión los procedimientos a emplear para moderar las sesiones y signar las actas que correspondan a las mismas un representante de cada una de ellas, junto con el secretario.

Capítulo II. Procedimiento.

SECCIÓN I. TRAMITACIÓN, APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN.

Artículo 89. Tramitación.

1. La representación de los trabajadores, o de los empresarios, que promueva la negociación, lo comunicará a la otra parte, expresando detalladamente en la comunicación, que deberá hacerse por escrito, la legitimación que ostenta de conformidad con los artículos anteriores, los ámbitos del convenio y las materias objeto de negociación. De esta comunicación se enviará copia, a efectos de registro, a la autoridad laboral correspondiente en función del ámbito territorial del convenio.

La parte receptora de la comunicación sólo podrá negarse a la iniciación de las negociaciones por causa legal o convencionalmente establecida, o cuando no se trate de revisar un convenio ya vencido, sin perjuicio de lo establecido en los artículos 83 y 84; en cualquier caso se deberá contestar por escrito y motivadamente.

Ambas partes estarán obligadas a negociar bajo el principio de la buena fe.

En los supuestos de que se produjeran violencias, tanto sobre las personas como sobre los bienes y ambas partes comprobaran su existencia, quedará suspendida de inmediato la negociación en curso hasta la desaparición de aquéllas.

2. En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación se procederá a constituir la comisión negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes podrán ya establecer un calendario o plan de negociación.

3. Los acuerdos de la comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

4. En cualquier momento de las deliberaciones, las partes podrán acordar la intervención de un mediador designado por ellas.

Artículo 90. Validez.

1. Los convenios colectivos a que se refiere esta Ley han de efectuarse por escrito, bajo sanción de nulidad.

2. Los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral competente, a los solos efectos de registro, dentro del plazo de quince días a partir del momento en que las partes negociadoras lo firmen. Una vez registrado, será remitido al órgano público de mediación, arbitraje y conciliación competente para su depósito.

3. En el plazo máximo de diez días desde la presentación del convenio en el registro se dispondrá por la autoridad laboral su publicación obligatoria y gratuita en el "Boletín Oficial del Estado" o, en función del ámbito territorial del mismo, en el "Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma" o en el "Boletín Oficial" de la provincia correspondiente.

4. El convenio entrará en vigor en la fecha en que acuerden las partes.

5. Si la autoridad laboral estimase que algún convenio conculca la legalidad vigente, o lesiona gravemente el interés de terceros, se dirigirá de oficio a la jurisdicción competente, la cual adoptará las medidas que procedan al objeto de subsanar supuestas anomalías, previa audiencia de las partes.

Artículo 91. Aplicación e interpretación.

Con independencia de las atribuciones fijadas por las partes a las comisiones paritarias, de conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación con carácter general de los convenios colectivos, se resolverá por la jurisdicción competente.

No obstante lo anterior, en los convenios colectivos y en los acuerdos a que se refiere el artículo 83.2 y 3 de esta Ley, se podrán establecer procedimientos, como la mediación y el arbitraje, para la solución de las controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos.

El acuerdo logrado a través de la mediación y el laudo arbitral tendrán la eficacia jurídica y tramitación de los convenios colectivos regulados en la presente Ley, siempre que quienes hubiesen adoptado el acuerdo o suscrito el compromiso arbitral

tuviesen la legitimación que les permita acordar, en el ámbito del conflicto, un convenio colectivo conforme a lo previsto en los artículos 87, 88 y 89 de esta Ley.

Estos acuerdos y laudos serán susceptibles de impugnación por los motivos y conforme a los procedimientos previstos para los convenios colectivos. Específicamente cabrá el recurso contra el laudo arbitral en el caso de que no se hubiesen observado en el desarrollo de la actuación arbitral los requisitos y formalidades establecidos al efecto, o cuando el laudo hubiese resuelto sobre puntos no sometidos a su decisión.

Estos procedimientos serán, asimismo, utilizables en las controversias de carácter individual, cuando las partes expresamente se sometan a ellos.

SECCIÓN II. ADHESIÓN Y EXTENSIÓN.

Artículo 92. Adhesión y extensión.

1. En las respectivas unidades de negociación, las partes legitimadas para negociar podrán adherirse, de común acuerdo, a la totalidad de un convenio colectivo en vigor, siempre que no estuvieran afectadas por otro, comunicándolo a la autoridad laboral competente a efectos de registro.

2. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, o el órgano correspondiente de las Comunidades Autónomas con competencia en la materia, podrán extender, con los efectos previstos en el artículo 82.3 de esta Ley, las disposiciones de un convenio colectivo en vigor a una pluralidad de empresas y trabajadores o a un sector o subsector de actividad, por los perjuicios derivados para los mismos de la imposibilidad de suscribir en dicho ámbito un convenio colectivo de los previstos en este Título III, debida a la ausencia de partes legitimadas para ello.

La decisión de extensión se adoptará siempre a instancia de parte y mediante la tramitación del procedimiento que reglamentariamente se determine, cuya duración no podrá exceder de tres meses, teniendo la ausencia de resolución expresa en el plazo establecido efectos desestimatorios de la solicitud.

Tendrán capacidad para iniciar el procedimiento de extensión quienes se hallen legitimados para promover la negociación colectiva en el ámbito correspondiente conforme a lo dispuesto en los artículos 87.2 y 3 de esta Ley.

(Redactado según Ley 24/1999)

TÍTULO IV. INFRACCIONES LABORALES. (Derogado por Real Decreto–Legislativo 5/2000)

Capítulo I. Disposiciones generales. (Derogado por Real Decreto–Legislativo 5/2000)

Artículo 93. Concepto.

Artículo 94. Infracciones leves.

Artículo 95. Infracciones graves.

Artículo 96. Infracciones muy graves.

Capítulo II. Derecho supletorio. (Derogado por Real Decreto–Legislativo 5/2000)

Artículo 97. Sanciones.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.

(Derogada por Ley 63/1997)

Los beneficios y condiciones establecidos en la Ley 22/1992, de 3 de julio, de medidas urgentes sobre fomento del empleo y protección por desempleo, para la transformación en indefinidos de los contratos en prácticas y para la formación, se aplicarán a la conversión en indefinidos de los contratos formativos regulados en el artículo 11 de esta Ley.

Segunda.

1. Las empresas que celebren contratos en prácticas a tiempo completo con trabajadores minusválidos tendrán derecho a una reducción, durante la duración del contrato, del 50 por 100 de la cuota empresarial de la Seguridad Social correspondiente a las contingencias comunes.

2. Los trabajadores minusválidos contratados para la formación no se computarán para determinar el número máximo de estos contratos que las empresas pueden realizar en función de su plantilla.

3. Las empresas que celebren contratos para la formación con trabajadores minusválidos tendrán derecho a una reducción del 50 por 100 en las cuotas empresariales a la Seguridad Social previstas para los contratos para la formación.

4. Continuarán siendo de aplicación a los contratos para la formación que se celebren con trabajadores minusválidos que trabajen en Centros Especiales de Empleo las peculiaridades que para dichos contratos se prevén en el artículo 7 del Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los Centros Especiales de Empleo.

(Redactada según Ley 63/1997)

Tercera.

(Derogada por Ley 63/1997)

Cuarta.

Las modificaciones introducidas por la presente Ley en la regulación legal del salario no afectarán a los conceptos retributivos que tuvieran reconocidos los trabajadores hasta el 12 de junio de 1994, fecha de entrada en vigor de la Ley 11/1994, de 19 de mayo, que se mantendrán en los mismos términos que rigieren en ese momento hasta que por convenio colectivo se establezca un régimen salarial que conlleve la desaparición o modificación de dichos conceptos.

Quinta.

Las retribuciones del personal de alta dirección gozarán de las garantías del salario establecidas en los artículos 27.2, 29, 32 y 33 de esta Ley.

Sexta.

A efectos de ostentar representación institucional en defensa de intereses generales de los empresarios ante las Administraciones Públicas y otras entidades u organismos de carácter estatal o de Comunidad Autónoma que la tengan prevista, se entenderá que gozan de esta capacidad representativa las asociaciones empresariales que cuenten con el 10 por 100 o más de las empresas y trabajadores en el ámbito estatal.

Asimismo, podrán también estar representadas las asociaciones empresariales de Comunidad Autónoma que cuenten en ésta con un mínimo del 15 por 100 de los empresarios y trabajadores. No estarán comprendidas en este supuesto las

asociaciones empresariales que estén integradas en federaciones o confederaciones de ámbito estatal.

Las organizaciones empresariales que tengan la condición de más representativas con arreglo a esta disposición adicional gozarán de capacidad para obtener cesiones temporales del uso de inmuebles patrimoniales públicos en los términos que se establezcan legalmente.

Séptima.

La regulación de condiciones de trabajo por rama de actividad para los sectores económicos de la producción y demarcaciones territoriales en que no exista convenio colectivo podrá realizarse por el Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, previas las consultas que considere oportunas a las asociaciones empresariales y organizaciones sindicales, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 92 de esta Ley, que será siempre procedimiento prioritario.

Octava.

El Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, recogerá en un texto único denominado Código de Trabajo, las distintas leyes orgánicas y ordinarias que, junto con la presente, regulan las materias laborales, ordenándolas en Títulos separados, uno por Ley, con numeración correlativa, respetando íntegramente su texto literal.

Asimismo se incorporarán sucesiva y periódicamente a dicho Código de Trabajo todas las disposiciones generales laborales mediante el procedimiento que se fije por el Gobierno en cuanto a la técnica de incorporación, según el rango de las normas incorporadas.

Novena.

Los anticipos reintegrables sobre sentencias recurridas, establecidos en la Ley de 10 de noviembre de 1942, podrán alcanzar hasta el 50 por 100 del importe de la cantidad reconocida en la sentencia en favor del trabajador.

Décima.

Cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación.

(Derogada por Ley 12/2001 y añadida por Ley 14/2005, de 1 de julio)

En los convenios colectivos podrán establecerse cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- a) Esta medida deberá vincularse a objetivos coherentes con la política de empleo expresados en el convenio colectivo, tales como la mejora de la estabilidad en el empleo, la transformación de contratos temporales en indefinidos, el sostenimiento del empleo, la contratación de nuevos trabajadores o cualesquiera otros que se dirijan a favorecer la calidad del empleo.
- b) El trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá tener cubierto el período mínimo de cotización o uno mayor si así se hubiera pactado en el convenio colectivo, y cumplir los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva

Undécima.

A los efectos de expedición de las certificaciones acreditativas de la capacidad representativa en el ámbito estatal prevista en el artículo 75.7 de esta Ley, las Comunidades Autónomas a las que haya sido transferida la ejecución de funciones en materia de depósito de actas relativas a las elecciones de órganos representativos de los trabajadores deberán remitir mensualmente copia de las actas electorales registradas a la oficina pública estatal.

Duodécima.

El Gobierno podrá reducir el plazo mínimo de preaviso de un mes previsto en el párrafo segundo del artículo 67.1 de esta Ley, en los sectores de actividad con alta movilidad del personal, previa consulta con las organizaciones sindicales que en ese ámbito funcional ostenten, al menos, el 10 por 100 de los representantes de los trabajadores, y con las asociaciones empresariales que cuenten con el 10 por 100 de los empresarios y de los trabajadores afectados por el mismo ámbito funcional.

Decimotercera.

En el supuesto de que, aun no habiéndose pactado en el convenio colectivo aplicable un procedimiento para resolver las discrepancias en los períodos de consultas, se hubieran establecido conforme al artículo 83 de esta Ley, órganos o

procedimientos no judiciales de solución de conflictos en el ámbito territorial correspondiente, quienes sean parte en dichos períodos de consulta podrán someter de común acuerdo su controversia a dichos órganos.

Decimocuarta.

Los contratos de interinidad que se celebren para sustituir al trabajador que esté en la situación de excedencia a que se refiere el artículo 46.3 de esta Ley, tendrán derecho a una reducción en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes en las cuantías que se especifican a continuación, cuando dichos contratos se celebren con beneficiarios de prestaciones por desempleo, de nivel contributivo o asistencial, que lleven más de un año como perceptores:

- a) 95 por 100 durante el primer año de excedencia del trabajador que se sustituye.
- b) 60 por 100 durante el segundo año de excedencia del trabajador que se sustituye.
- c) 50 por 100 durante el tercer año de excedencia del trabajador que se sustituye.

Los citados beneficios no serán de aplicación a las contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive, del empresario o de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad y las que se produzcan con estos últimos.

Las contrataciones realizadas al amparo de lo establecido en esta disposición se registrarán por lo dispuesto en el artículo 15.1.c) de esta Ley y sus normas de desarrollo.
(Redactada según Ley 39/1999)

Decimoquinta.

(Disposición añadida por Ley 12/2001)

1. A los efectos previstos en la letra a) del apartado 2 del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, la situación de exclusión social que habilita para la concertación del contrato de formación, sin limitación máxima de edad, se acreditará por los correspondientes servicios sociales competentes y queda determinada por la pertenencia a alguno de los siguientes colectivos:

- a) Perceptores de rentas mínimas de inserción, o cualquier otra prestación de igualo similar naturaleza, según la denominación adoptada en cada Comunidad Autónoma.
- b) Personas que no puedan acceder a las prestaciones a las que se hace referencia en el párrafo anterior, por alguna de las siguientes causas:
 - Falta de período exigido de residencia o empadronamiento, o para la constitución de la unidad perceptora.
 - Haber agotado el período máximo de percepción legalmente establecido.
- c) Jóvenes menores de treinta años, procedentes de instituciones de protección de menores.
- d) Personas con problemas de drogadicción o alcoholismo que se encuentren en procesos de rehabilitación o reinserción social.
- e) Internos de centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo, así como liberados condicionales y ex reclusos.

2. El Gobierno podrá modificar la consideración de la situación de exclusión social que habilita para la concertación del contrato de formación, sin limitación máxima de edad, en atención a la situación y política de empleo de cada momento.

Decimosexta.

(Disposición añadida por Ley 12/2001)

1. Los programas de mejora de la ocupabilidad de los demandantes de empleo a los que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores son los que actualmente se regulan en la Orden ministerial de 19 de diciembre de 1997, por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones públicas por el Instituto Nacional de Empleo, en el ámbito de la colaboración con órganos de la Administración General del Estado y sus organismos autónomos, Comunidades Autónomas, Universidades e instituciones sin ánimo de lucro, que contraten trabajadores desempleados para la realización de obras y servicios de interés general y social, y en la Orden ministerial de 26 de octubre de 1998, por la que se establecen las bases para la concesión de subvenciones por el Instituto Nacional de Empleo, en el ámbito de la colaboración

con las corporaciones locales para la contratación de trabajadores desempleados en la realización de obras y servicios de interés general y social.

2. El Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales podrá modificar el contenido de los programas previstos en el apartado anterior, establecer nuevos programas públicos de mejora de la ocupabilidad o excepcionarlos, a efectos de lo dispuesto en la letra d) del apartado 1 del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.

No obstante lo dispuesto en el artículo 11.2, párrafo d), los trabajadores que hubieran estado vinculados a la empresa por un contrato para la formación que no hubiera agotado el plazo máximo de tres años sólo podrán ser contratados nuevamente por la misma empresa con un contrato de aprendizaje por el tiempo que reste hasta los tres años, computándose la duración del contrato de formación a efectos de determinar la retribución que corresponde al aprendiz.

Segunda.

Los contratos en prácticas, para la formación, a tiempo parcial y de trabajadores fijos discontinuos, celebrados con anterioridad al día 8 de diciembre de 1993, fecha de entrada en vigor del Real Decreto-ley 18/1993, de 3 de diciembre, continuarán rigiéndose por la normativa a cuyo amparo se concertaron.

Será de aplicación lo dispuesto en la presente Ley a los contratos celebrados al amparo del Real Decreto-ley 18/1993, de 3 de diciembre, excepto lo dispuesto en el segundo párrafo d) del apartado 2 del artículo 11.

Tercera.

Los contratos temporales de fomento del empleo celebrados al amparo del Real Decreto 1989/1984, de 17 de octubre, concertados con anterioridad al 24 de mayo de 1994, fecha de entrada en vigor de la Ley 10/1994, de 19 de mayo, sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación, continuarán rigiéndose por la normativa a cuyo amparo se concertaron.

Los contratos temporales cuya duración máxima de tres años hubiese expirado entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 1994 y que hayan sido objeto de una prórroga inferior a dieciocho meses, podrán ser objeto de una segunda prórroga hasta completar dicho plazo.

Cuarta.

En todo lo que no se oponga a lo establecido en la presente Ley, el contrato de relevo y la jubilación parcial continuará rigiéndose por lo dispuesto en los artículos 7 a 9 y 11 a 14 del Real Decreto 1991/1984, de 31 de octubre, por el que se regula el contrato a tiempo parcial, el contrato de relevo y la jubilación parcial.

Quinta.

Quedan vigentes hasta el 12 de junio de 1995 las normas sobre jornada y descansos contenidas en el Real Decreto 2001/1983, sin perjuicio de su adecuación por el Gobierno, previa consulta a las organizaciones empresariales y sindicales afectadas, a las previsiones contenidas en los artículos 34 al 38.

Sexta.

Las Ordenanzas de Trabajo actualmente en vigor, salvo que por un acuerdo de los previstos en el artículo 83.2 y 3 de esta Ley se establezca otra cosa en cuanto a su vigencia, continuarán siendo de aplicación como derecho dispositivo, en tanto no se sustituyan por convenio colectivo, hasta el 31 de diciembre de 1994. Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior se autoriza al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para derogar total o parcialmente, de forma anticipada, las Reglamentaciones de Trabajo y Ordenanzas laborales, o para prorrogar hasta el 31 de diciembre de 1995 la vigencia de las Ordenanzas correspondientes a sectores que presenten problemas de cobertura, con arreglo al procedimiento previsto en el párrafo siguiente.

La derogación se llevará a cabo por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, previo informe de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos relativo a la cobertura del contenido de la Ordenanza por la negociación colectiva. A tales efectos se valorará si en el ámbito de la correspondiente Ordenanza existe negociación colectiva que proporcione una regulación suficiente sobre las materias en las que la presente Ley se remite a la negociación colectiva.

Si la comisión informase negativamente sobre la cobertura, y existiesen partes legitimadas para la negociación colectiva en el ámbito de la Ordenanza, la comisión podrá convocarlas para negociar un convenio colectivo o acuerdo sobre materias concretas que elimine los defectos de cobertura. En caso de falta de acuerdo en dicha negociación, la comisión podrá acordar someter la solución de la controversia a un arbitraje.

La concurrencia de los convenios o acuerdos de sustitución de las Ordenanzas con los convenios colectivos que estuvieran vigentes en los correspondientes ámbitos, se regirá por lo dispuesto en el artículo 84 de esta Ley.

Séptima.

Toda extinción de la relación laboral producida con anterioridad al 12 de junio de 1994, fecha de entrada en vigor de la Ley 11/1994, de 19 de mayo, se regirá en sus aspectos sustantivo y procesal por las normas vigentes en la fecha en que aquélla hubiera tenido lugar.

A los procedimientos iniciados con anterioridad al 12 de junio de 1994 al amparo de lo dispuesto en los artículos 40, 41 y 51 de esta Ley según la anterior redacción, les será de aplicación la normativa vigente en la fecha de su iniciación.

Octava.

1. Las elecciones para renovar la representación de los trabajadores, elegida en el último período de cómputo anterior a la entrada en vigor de esta Ley, podrán celebrarse durante quince meses contados a partir del 15 de septiembre de 1994, prorrogándose los correspondientes mandatos hasta la celebración de las nuevas elecciones a todos los efectos, sin que sea aplicable durante este período lo establecido en el artículo 12 de la Ley 9/1987, de 12 de junio, de órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

2. Por acuerdo mayoritario de los sindicatos más representativos podrá establecerse un calendario de celebración de elecciones a lo largo del período indicado en el párrafo anterior en los correspondientes ámbitos funcionales y territoriales.

Estos calendarios serán comunicados a la oficina pública con una antelación mínima de dos meses a la iniciación de los respectivos procesos electorales. La oficina pública dará publicidad a los calendarios, sin perjuicio de la tramitación conforme al artículo 67.1 de la presente Ley de los escritos de promoción de elecciones correspondientes a aquéllos. La comunicación de estos calendarios no estará sujeta a lo dispuesto en el párrafo cuarto del artículo 67.1 de esta Ley.

Las elecciones se celebrarán en los distintos centros de trabajo conforme a las previsiones del calendario y sus correspondientes preavisos, salvo en aquellos centros en los que los trabajadores hubiesen optado, mediante

acuerdo mayoritario, por promover las elecciones en fecha distinta, siempre que el correspondiente escrito de promoción se hubiese remitido a la oficina pública en los quince días siguientes al depósito del calendario.

Las elecciones promovidas con anterioridad al depósito del calendario prevalecerán sobre el mismo en el caso de que hubieran sido promovidas con posterioridad al 12 de junio de 1994 siempre que hubieran sido formuladas por los trabajadores del correspondiente centro de trabajo o por acuerdo de los sindicatos que ostenten la mayoría de los representantes en el centro de trabajo o, en su caso, en la empresa. Esta misma regla se aplicará a las elecciones promovidas con anterioridad al día indicado, en el caso de que en dicha fecha no hubiera concluido el proceso electoral.

3. La prórroga de las funciones de los delegados de personal y miembros de comités de empresa, así como los efectos de la misma, se aplicará plenamente cuando haya transcurrido en su totalidad el plazo señalado en el número 1 de esta disposición transitoria.

Novena.

El plazo de tres años para solicitar la presencia de un sindicato o de una organización empresarial en un órgano de participación institucional, al que se refiere la disposición adicional primera de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, empezará a contarse a partir del día 1 de enero de 1995.

Décima.

A quienes en 1 de enero de 1995 se hallaren en las situaciones de incapacidad laboral transitoria o invalidez provisional, cualquiera que fuera la contingencia de la que derivaran, les será de aplicación la legislación precedente hasta que se produzca la extinción de aquéllas.

Undécima.

Las situaciones de excedencia por cuidado de hijos, vigentes el 13 de abril de 1995, fecha de entrada en vigor de la Ley 4/1995, de 23 de marzo, al amparo de lo dispuesto en la Ley 3/1989, de 3 de marzo, se registrarán por lo dispuesto en esta Ley, siempre que en la citada fecha de entrada en vigor el trabajador excedente se encuentre dentro del primer año del período de excedencia o de aquel período superior al año al que se hubiera extendido, por pacto colectivo o individual, el derecho a la reserva del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad.

En caso contrario, la excedencia se regirá por las normas vigentes en el momento del comienzo de su disfrute, hasta su terminación.

Derogatoria Única

Quedan derogadas cuantas disposiciones se opongan a lo dispuesto en esta Ley, y expresamente:

- a) Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.
- b) Ley 4/1983, de 29 de junio, de fijación de la jornada máxima legal en cuarenta horas, y de las vacaciones anuales mínimas en treinta días.
- c) Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.
- d) De la Ley 8/1988, de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones en el orden social, los artículos 6, 7 y 8.
- e) De la Ley 3/1989, de 3 de marzo, por lo que se amplía a dieciséis semanas el permiso por maternidad y se establecen medidas para favorecer la igualdad de trato de la mujer en el trabajo, el artículo primero.
- f) De la Ley 4/1990, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 1990, la disposición adicional segunda.
- g) Ley 2/1991, de 7 de enero, sobre Derechos de Información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación.
- h) De la Ley 8/1992, de 30 de abril, de modificación del régimen de permisos concedidos por las Leyes 8/1980, del Estatuto de los Trabajadores, y 30/1984, de medidas para la reforma de la función pública, a los adoptantes de un menor de cinco años, el artículo 1.
- i) Ley 36/1992, de 28 de diciembre, sobre modificación del Estatuto de los Trabajadores en materia de indemnización en los supuestos de extinción contractual por jubilación del empresario.
- j) Ley 10/1994, de 19 de mayo, sobre Medidas urgentes de fomento de la ocupación, excepto las disposiciones adicionales cuarta, quinta, sexta y séptima.
- k) De la Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre

Infracciones y Sanciones en el Orden Social, el capítulo I, los artículos vigésimo y vigésimo primero del capítulo III, las disposiciones adicionales primera, segunda y tercera, las disposiciones transitorias primera, segunda y tercera, y las disposiciones finales, tercera, cuarta y séptima.

- l) De la Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social, los artículos 36, 40, 41, 42 y 43 y la disposición adicional decimosexta.
- m) De la Ley 4/1995, de 23 de marzo, de regulación del permiso parental y por maternidad, los artículos 1 y 3, la disposición adicional única y el párrafo primero y el inciso primero del párrafo segundo de la disposición transitoria única.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.

El trabajo realizado por cuenta propia no estará sometido a la legislación laboral, excepto en aquellos aspectos que por precepto legal se disponga expresamente.

Segunda.

Se crea una comisión consultiva nacional, que tendrá por función el asesoramiento y consulta a las partes de las negociaciones colectivas de trabajo en orden al planteamiento y determinación de los ámbitos funcionales de los convenios. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social dictará las disposiciones oportunas para su constitución y funcionamiento, autónomo o conectado con alguna otra Institución ya existente de análogas funciones. Dicha comisión funcionará siempre a nivel tripartito y procederá a elaborar y mantener al día un catálogo de actividades que pueda servir de indicador para las determinaciones de los ámbitos funcionales de la negociación colectiva. El funcionamiento y las decisiones de esta comisión se entenderán siempre sin perjuicio de las atribuciones que correspondan a la jurisdicción y la autoridad laboral en los términos establecidos por las leyes.

Tercera.

El Gobierno, previas las consultas que considere oportunas a las asociaciones empresariales y organizaciones sindicales, dictará las normas necesarias para la aplicación del Título II de la presente Ley en aquellas empresas pertenecientes a sectores de actividad en las que sea relevante el número de trabajadores no hijos

o el de trabajadores menores de dieciocho años, así como a los colectivos en los que, por la naturaleza de sus actividades, se ocasione una movilidad permanente, una acusada dispersión o unos desplazamientos de localidad, ligados al ejercicio normal de sus actividades, y en los que concurren otras circunstancias que hagan aconsejable su inclusión en el ámbito de aplicación del Título II citado. En todo caso, dichas normas respetarán el contenido básico de esos procedimientos de representación en la empresa.

Con arreglo a las directrices que fije el órgano estatal de mediación, arbitraje y conciliación, al que corresponderá también su custodia, el Instituto Nacional de Estadística elaborará, mantendrá al día y hará público el censo de empresas y de población activa ocupada.

Cuarta.

El tipo de cotización para la financiación del Fondo de Garantía Salarial podrá revisarse por el Gobierno en función de las necesidades del Fondo.

Quinta.

El Gobierno dictará las disposiciones que sean precisas para el desarrollo de esta Ley.

ANEXO II: MODIFICACIONES EN EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.

Artículo 1. Objeto y ámbito de aplicación.

El presente Real Decreto tiene por objeto la regulación de ampliaciones y limitaciones en la ordenación y duración de la jornada de trabajo y de los descansos en determinados sectores de actividad y trabajos específicos cuyas peculiaridades lo requieren, de conformidad con lo previsto en los artículos 34, apartado 7, 36, apartado 1, y 37, apartado 1, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

Lo previsto en el presente Real Decreto será de aplicación, en las actividades y trabajos que en el mismo se contemplan, a las relaciones laborales reguladas por la Ley del Estatuto de los Trabajadores, con exclusión de las de carácter especial contempladas en su artículo 2 en las que se estará a lo dispuesto en su normativa específica.

Las disposiciones generales del Estatuto de los Trabajadores serán aplicables en cuanto no se opongan a las especiales que en este Real Decreto se establecen.

Artículo 2. Regímenes de descanso alternativos.

1. Las reducciones contempladas en este Real Decreto de los descansos entre jornadas y semanal previstos en los artículos 34, apartado 3, y 37, apartado 1, del Estatuto de los Trabajadores deberán ser compensadas mediante descansos alternativos, de duración no inferior a la reducción experimentada, a disfrutar dentro de los períodos de referencia que en cada caso se señalan, en la forma que se determine mediante acuerdo o pacto.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, en los convenios colectivos se podrá autorizar que, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador afectado, la totalidad o parte de los descansos compensatorios debidos por las reducciones

contempladas en este Real Decreto para los descansos entre jornadas pueda acumularse para su disfrute conjuntamente con las vacaciones anuales. Del mismo modo se podrán acumular las compensaciones contempladas para el medio día del descanso semanal.

Cuando en este Real Decreto se autorice un descanso entre jornadas de duración inferior a diez horas, la posibilidad prevista en el párrafo anterior quedará en todo caso limitada a la acumulación de aquellas horas que resten tras garantizar el disfrute, en los períodos de referencia indicados en cada caso, de un descanso mínimo de diez horas.

2. El disfrute de los descansos compensatorios previstos en este Real Decreto no podrá ser sustituido por compensación económica, salvo en caso de finalización de la relación laboral por causas distintas a las derivadas de la duración del contrato o en el previsto en el párrafo c) del artículo 18.

A tal fin, la aplicación de los regímenes especiales de jornada previstos en este Real Decreto a los trabajadores con contratos de duración determinada o temporal o a los contratados a tiempo parcial para prestar servicios en trabajos fijos discontinuos, estará condicionada a la posibilidad de disfrute de los descansos compensatorios, dentro de los períodos de referencia establecidos en cada caso, antes de la finalización del contrato o período de actividad.

«Artículo 19. Trabajo a turnos.

1. En las empresas en que se realicen actividades laborales por equipos de trabajadores en régimen de turnos, y cuando así lo requiera la organización del trabajo, se podrá acumular por períodos de hasta cuatro semanas el medio día del descanso semanal previsto en el apartado 1 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, o separarlo del correspondiente al día completo para su disfrute en otro día de la semana.

2. En dichas empresas, cuando al cambiar el trabajador de turno de trabajo no pueda disfrutar del descanso mínimo entre jornadas establecido en el apartado 3 del artículo 34 del citado Estatuto, se podrá reducir el mismo, en el día en que así ocurra, hasta un mínimo de siete horas, compensándose la diferencia hasta las doce horas establecidas con carácter general en los días inmediatamente siguientes.»

«Artículo 21. Trabajos en condiciones especiales de aislamiento o lejanía.

Mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores se podrán adaptar las disposiciones generales del **Estatuto de los Trabajadores** a las necesidades específicas de aquellas actividades no relacionadas en otras secciones de este capítulo caracterizadas, bien por el alejamiento entre el lugar de trabajo y el de residencia del trabajador, bien por el aislamiento del centro de trabajo por razones de emplazamiento o climatología, computándose los descansos entre jornadas y semanal por periodos que no excedan de ocho semanas.

Salvo situaciones excepcionales relacionadas con la necesidad de garantizar el servicio o la producción, se deberá respetar en todo caso un descanso entre jornadas de diez horas.»

«Artículo 32. Excepciones a los límites de jornada de los trabajadores nocturnos.

1. La jornada de trabajo máxima de los trabajadores nocturnos establecida en el párrafo segundo del apartado 1 del **artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores** sólo podrá superarse, mediante la realización de horas extraordinarias o la ampliación del período de referencia de quince días previsto en el mismo, con sujeción a las condiciones y límites que se establecen en el presente artículo, en los siguientes casos:

- En los supuestos de ampliaciones de jornada previstos en el capítulo II de este Real Decreto.
- Cuando resulte necesario para prevenir y reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.
- En el trabajo a turnos, en caso de irregularidades en el relevo de los turnos por causas no imputables a la empresa.2. Las excepciones a los límites de jornada de los trabajadores nocturnos a que se refiere el número anterior no podrán tener por efecto la superación de una jornada de ocho horas diarias de trabajo efectivo de promedio en un período de referencia de cuatro meses en los supuestos previstos en el párrafo a) del apartado anterior, o de cuatro semanas en los restantes supuestos.

Para el cumplimiento de lo dispuesto en el párrafo anterior, cuando la ampliación de la jornada se materialice mediante la realización de horas extraordinarias, sea

cual fuere la forma de compensación de las mismas acordada por las partes conforme a lo dispuesto en el artículo 35.1 del Estatuto de los Trabajadores y sin perjuicio del respeto de ésta, deberá reducirse la jornada de trabajo de los trabajadores afectados en los días subsiguientes hasta alcanzar el referido promedio en el período de referencia correspondiente.

3. En los convenios colectivos podrá acordarse la ampliación del período de referencia previsto en el apartado anterior para los supuestos a que se refiere el párrafo a) del apartado 1 de este artículo hasta un máximo de seis meses.»

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales..

Disposición adicional undécima. Modificación del Estatuto de los Trabajadores en materia de permisos retribuidos.

Se añade una letra f) al apartado 3 del artículo 37 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, del siguiente tenor:

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Ley 13/1996, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social. (DEROGADO)

SECCIÓN 2^a. OTRAS NORMAS PROTECTORAS

Artículo 89. Equiparación de la suspensión del contrato de trabajo por maternidad en los casos de adopción, a los de filiación biológica.

Uno. El apartado 4 del artículo 48 del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores, quedará redactado como sigue:

«4. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre

que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de suspensión, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

En el supuesto de adopción, si el hijo adoptado es menor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de dieciséis semanas, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Si el hijo adoptado es mayor de nueve meses y menor de cinco años, la suspensión tendrá una duración máxima de seis semanas. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.»

Dos. Se modifica el párrafo tercero del apartado 3 del artículo 30 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, que queda redactado de la siguiente manera:

«3. En el supuesto de adopción de un menor de nueve meses, el funcionario tendrá derecho a un permiso de dieciséis semanas, contadas, a su elección, bien a partir del momento de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se haya constituido la adopción. Si el hijo adoptado es mayor de nueve meses y menor de cinco años, el permiso tendrá una duración máxima de seis semanas. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.»

Real Decreto-Ley 8/1997, de 16 de mayo, de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo y el Fomento de la Contratación Indefinida.

Capítulo I

Modificaciones que se introducen en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo

Artículo primero. Forma, duración y modalidades del contrato de trabajo.

Los artículos de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que se relacionan a continuación, quedan modificados en los términos siguientes:

Uno. El apartado 2 del artículo 8 queda redactado de la forma siguiente:

«2. Deberán constar por escrito los contratos de trabajo cuando así lo exija una disposición legal y, en todo caso, los de prácticas y para la formación, los contratos a tiempo parcial, fijo-discontinuo y de relevo, los contratos de trabajo a domicilio, los contratos para la realización de una obra o servicio determinado, así como los de los trabajadores contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero. Igualmente constarán por escrito los contratos por tiempo determinado cuya duración sea superior a cuatro semanas. De no observarse tal exigencia, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa y por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios.»

Dos. El artículo 11 queda redactado de la forma siguiente:

«Artículo 11. Contratos formativos.

1. El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:

- a) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados. Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrán determinar los puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales objeto de este contrato.
- b) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años, dentro de cuyos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán determinar la

duración del contrato, atendiendo a las características del sector y de las prácticas a realizar.

- c) Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación.
- d) Salvo lo dispuesto en convenio colectivo, el período de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado superior.
- e) La retribución del trabajador será la fijada en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60 o al 75 por 100 durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.
- f) Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efecto de antigüedad en la empresa.

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

- a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintiún años que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas. No se aplicará el límite máximo de edad cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido.
- b) Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrá establecer, en función del tamaño de la plantilla, el número máximo de contratos a realizar, así como los puestos de trabajo objeto de este contrato.

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

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

- c) La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de dos años. Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrá establecer otras duraciones atendiendo a las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y a los requerimientos formativos del mismo, sin que, en ningún caso, la duración mínima pueda ser inferior a seis meses ni la máxima superior a tres años.
- d) Expirada la duración máxima del contrato para la formación, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa. No se podrán celebrar contratos para la formación que tengan por objeto la cualificación para un puesto de trabajo que haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.
- e) El tiempo dedicado a la formación teórica dependerá de las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y del número de horas establecido para el módulo formativo adecuado a dicho puesto u oficio, sin que, en ningún caso, pueda ser inferior al 15 por 100 de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

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

Cuando el trabajador contratado para la formación no haya finalizado los ciclos educativos comprendidos en la escolaridad

obligatoria, la formación teórica tendrá por objeto inmediato completar dicha educación.

Se entenderá cumplido el requisito de formación teórica cuando el trabajador acredite, mediante certificación de la Administración pública competente, que ha realizado un curso de formación profesional ocupacional adecuado al oficio o puesto de trabajo objeto del contrato. En este caso, la retribución del trabajador se incrementará proporcionalmente al tiempo no dedicado a la formación teórica.

- f) El trabajo efectivo que preste el trabajador en la empresa deberá estar relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo objeto del contrato.
- g) A la finalización del contrato, el empresario deberá entregar al trabajador un certificado en el que conste la duración de la formación teórica y el nivel de la formación práctica adquirida. El trabajador podrá solicitar de la Administración pública competente que, previas las pruebas necesarias, le expida el correspondiente certificado de profesionalidad.
- h) La retribución del trabajador contratado para la formación será la fijada en convenio colectivo, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.
- i) La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación comprenderá, como contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, las derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, la asistencia sanitaria en los casos de enfermedad común, accidente no laboral y maternidad, las prestaciones económicas por incapacidad temporal derivadas de riesgos comunes y por maternidad, y las pensiones. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.
- j) En el supuesto de que el trabajador continuase en la empresa al término del contrato se estará a lo establecido en el apartado 1, párrafo f), de este artículo.
- k) El contrato para la formación se presumirá de carácter común u ordinario cuando el empresario incumpla en su totalidad sus obligaciones en materia de formación teórica.

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

Tres. El artículo 12 queda redactado de la forma siguiente:

«Artículo 12. Contrato a tiempo parcial, contrato fijo-discontinuo y contrato de relevo.

1. El trabajador se entenderá contratado a tiempo parcial cuando preste servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior al considerado como habitual en la actividad de que se trate en dichos períodos de tiempo.

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

3. Sin perjuicio de lo señalado en el apartado anterior, el contrato a tiempo parcial se entenderá celebrado por tiempo indefinido cuando:

- a) Se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa.
- b) Se concierte para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa. En este caso, los trabajadores serán llamados en el orden y la forma que se determine en los respectivos convenios colectivos, pudiendo el trabajador, en el caso de incumplimiento, reclamar en procedimiento de despido ante la Jurisdicción competente, iniciándose el plazo para ello desde el momento que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

4. La base de cotización a la Seguridad Social y demás aportaciones que se recauden conjuntamente con aquélla estará constituida por las retribuciones efectivamente percibidas en función de las horas trabajadas.

Para determinar los períodos de cotización y de cálculo de la base reguladora de las prestaciones de Seguridad Social, incluida la de protección por desempleo, se computarán exclusivamente las horas trabajadas. Reglamentariamente se

determinará la forma de cálculo de los días de cotización exigibles, equivalentes a la jornada habitual diaria en la actividad de que se trate, así como los períodos en que los mismos hayan de estar comprendidos.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias a todos los efectos, incluidos los de Seguridad Social, cada hora de trabajo que se realice sobre la jornada de trabajo pactada en el contrato de trabajo.

5. Asimismo, se entenderá como contrato a tiempo parcial el celebrado por el trabajador que concierte con su empresa, en las condiciones establecidas en el presente artículo, una reducción de la jornada de trabajo y de su salario del 50 por 100, cuando reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social con excepción de la edad, que habrá de ser inferior a tres años, como máximo, a la exigida. Para poder realizar este contrato, la empresa concertará simultáneamente un contrato de trabajo con otro trabajador en situación de desempleo y quedará obligada a mantener cubierta, como mínimo, la jornada de trabajo sustituida hasta la fecha de jubilación prevista en el párrafo siguiente. Al contrato de trabajo por el que se sustituye la jornada dejada vacante por el trabajador que reduce su jornada se le denominará contrato de relevo.

La ejecución del contrato de trabajo a tiempo parcial a que se refiere este apartado, y su retribución, serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador hasta que cumpla la edad establecida con carácter general por el sistema de la Seguridad Social para causar derecho a la pensión de jubilación, extinguiéndose la relación laboral al alcanzar la referida edad.»

Cuatro. El apartado 1 del artículo 15 queda redactado de la forma siguiente:

«1. El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada. Podrán celebrarse contratos de duración determinada en los siguientes supuestos:

- a) Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. Los convenios colectivos sectoriales estatales y de ámbito inferior, incluidos los convenios de empresa, podrán identificar aquellos

trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza.

- b) Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En tales casos, los contratos podrán tener una duración máxima de seis meses, dentro de un período de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior, podrá modificarse la duración máxima de estos contratos y el período dentro del cual se puedan realizar en atención al carácter estacional de la actividad en que dichas circunstancias se puedan producir. En tal supuesto, el período máximo dentro del cual se podrán realizar será de dieciocho meses, no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del período de referencia establecido.

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

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

Cinco. Los apartados 2, 3 y 4 de la disposición adicional segunda quedan redactados de la forma siguiente:

«2. Los trabajadores minusválidos contratados para la formación no se computarán para determinar el número máximo de estos contratos que las empresas pueden realizar en función de su plantilla.

3. Las empresas que celebren contratos para la formación con trabajadores minusválidos tendrán derecho a una reducción del 50 por 100 en las cuotas empresariales a la Seguridad Social previstas para los contratos para la formación.

4. Continuarán siendo de aplicación a los contratos para la formación que se celebren con trabajadores minusválidos que trabajen en Centros Especiales de Empleo las peculiaridades que para dichos contratos se prevén en el artículo 7 del Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los Centros Especiales de Empleo.

Artículo segundo. Derechos y deberes derivados del contrato.

El apartado 3 del artículo 17 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por **Real Decreto legislativo 1/1995**, de 24 de marzo, queda redactado de la forma siguiente:

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

Asimismo, el Gobierno podrá otorgar subvenciones, desgravaciones y otras medidas para fomentar el empleo de grupos específicos de trabajadores que encuentren dificultades especiales para acceder al empleo. La regulación de las mismas se hará previa consulta a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas.

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

Artículo tercero. Extinción del contrato de trabajo.

El apartado c) del artículo 52 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por **Real Decreto legislativo 1/1995**, de 24 de marzo, queda redactado de la forma siguiente:

«c) Cuando exista la necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo por alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 de esta Ley y en número inferior al establecido en el mismo. A tal efecto, el empresario acreditará la decisión extintiva en causas económicas, con el fin de contribuir

a la superación de situaciones económicas negativas, o en causas técnicas, organizativas o de producción, para superar las dificultades que impidan el buen funcionamiento de la empresa, ya sea por su posición competitiva en el mercado o por exigencias de la demanda, a través de una mejor organización de los recursos.

Los representantes de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en el supuesto al que se refiere este apartado.»

Artículo cuarto. Negociación colectiva.

Los artículos de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por **Real Decreto legislativo 1/1995**, de 24 de marzo, que se relacionan a continuación quedan modificados en los términos siguientes:

Uno. El apartado 2 del artículo 85 mantiene su actual redacción como nuevo apartado 3 del mismo artículo.

Dos. El apartado 2 del artículo 85 queda redactado de la forma siguiente:

«2. A través de la negociación colectiva se podrán articular procedimientos de información y seguimiento de los despidos objetivos, en el ámbito correspondiente.»

Disposición derogatoria única. Alcance de la derogación normativa.

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en este Real Decreto-ley y, expresamente, las siguientes:

- a) Las disposiciones adicionales primera y tercera de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por **Real Decreto legislativo 1/1995**, de 24 de marzo.
- d) Los artículos 1, párrafo d), 5 y 6, en lo relativo al contrato por lanzamiento de nueva actividad, del **Real Decreto 2546/1994**, de 29 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratación.

Ley 60/1997, de 19 de diciembre, por el que se modifica del Estatuto de los trabajadores, en materia de cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

Exposición de motivos

El Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, contiene una laguna legal en su artículo 33.2, con cuya interpretación literal o restrictiva se viene produciendo recientemente un claro perjuicio a un número importante de trabajadores y un agravio comparativo con respecto a otros. Dicha situación trae causa de la reforma del Estatuto de los Trabajadores que se produjo con la aprobación de la Ley 42/1994, de 30 de diciembre.

El artículo 33.1 y 2 del Estatuto de los Trabajadores establece que el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) abonará el importe de salarios e indemnizaciones pendientes de pago por causa de insolvencia, suspensión de pagos, quiebra o concurso de acreedores de los empresarios, determinando requisitos y límites.

En concreto, el apartado 2 del artículo 33 recoge que el Fondo de Garantía Salarial, en los casos del apartado anterior, abonará indemnizaciones reconocidas como consecuencia de sentencia o resolución administrativa a favor de los trabajadores a causa de despido o extinción de los contratos conforme a los artículos 50 y 51 de esta Ley.

El artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores establece que se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundadas en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, cuando, en un período de noventa días, la extinción afecte, al menos, a:

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b) El 10 por 100 del número de trabajadores de las empresas en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores.

En el mismo artículo 51 se dice que «se entenderá igualmente como despido colectivo la extinción de los contratos de trabajo que afecten a la totalidad de

la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando aquél se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas anteriormente señaladas».

En estos supuestos es de aplicación el artículo 33.2 del Estatuto de los Trabajadores y el Fondo de Garantía Salarial abona a los trabajadores afectados las indemnizaciones con los límites legales.

Sin embargo, si se produce la extinción del contrato (despido) por causas objetivas en base al artículo 52.c) del Estatuto de los Trabajadores, «cuando exista la necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo por alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 de esta Ley y en número inferior al establecido en el mismo», los trabajadores afectados están viendo desestimadas sus solicitudes de abono de las indemnizaciones por parte del Fondo de Garantía Salarial, salvo las establecidas en el artículo 33.8 del Estatuto de los Trabajadores.

Es por ello necesario corregir cuanto antes esta situación y aclarar, expresamente, que los supuestos del artículo 52.c) del Estatuto de los Trabajadores también se incluyan en el artículo 33.2 del Estatuto de los Trabajadores, junto con los ya recogidos artículos 50 y 51.

Artículo único.

El artículo 33.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, queda redactado de la siguiente forma:

«2. El Fondo de Garantía Salarial, en los casos del apartado anterior, abonará indemnizaciones reconocidas como consecuencia de sentencia o resolución administrativa a favor de los trabajadores a causa de despido o extinción de los contratos conforme a los artículos 50, 51 y 52.c) de esta Ley, con el límite máximo de una anualidad, sin que el salario diario, base del cálculo, pueda exceder del duplo del salario mínimo interprofesional.

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

Disposición transitoria única.

Los expedientes de solicitud de reconocimiento de prestaciones de garantía salarial que se presenten, por las causas del artículo 52.c) del Estatuto de los Trabajadores, surtirán efecto desde la entrada en vigor de esta Ley.

Disposición derogatoria única.

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en la presente Ley.

Ley 63/1997 de 26 de diciembre de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y fomento de la contratación indefinida

Modificaciones que se introducen en la Ley del Estatuto de los trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

Artículo primero. Forma, duración y modalidades del contrato de trabajo.

Los artículos de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/995, de 24 de marzo, que se relacionan a continuación, quedan modificados en los términos siguientes:

Uno. El apartado 2 del artículo 8 queda redactado en la forma siguiente:

"2. Deberán constar por escrito los contratos de trabajo cuando así lo exija una disposición legal y, en todo caso, los de prácticas y para la formación, los contratos a tiempo parcial, fijo-discontinuo y de relevo, los contratos de trabajo a domicilio, los contratos para la realización de una obra o servicio determinado, así como los de los trabajadores contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero. Igualmente constarán por escrito los contratos por tiempo determinado cuya duración sea superior a cuatro semanas. De no observarse tal exigencia, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa y por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios."

Dos. El artículo 11 queda redactado de la forma siguiente:

"Artículo 11. Contratos formativos.

1. El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o

superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años, o de seis años cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:

- a) El Puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados. Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrán determinar los puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales objeto de este contrato.
- b) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años, dentro de cuyos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán determinar la duración del contrato, atendiendo a las características del sector y de las prácticas a realizar.
- c) Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación.
- d) Salvo lo dispuesto en convenio colectivo, el período de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado superior.
- e) La retribución del trabajador será la fijada en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60 o al 75 por 100 durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.
- f) Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efecto de antigüedad en la empresa.

2. El contrato para la formación, tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de

un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación, y se regirá por las siguientes reglas:

- a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintiún años que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas. No se aplicará el límite máximo de edad cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido.
- b) Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrá establecer, en función del tamaño de la plantilla, el número máximo de contratos a realizar, así como los puestos de trabajo objeto de este contrato.

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

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

- c) La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de dos años. Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrán establecer otras duraciones atendiendo a las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y a los requerimientos formativos del mismo, sin que, en ningún caso, la duración mínima pueda ser inferior a seis meses ni la máxima superior a tres años, o a cuatro años cuando el contrato se concierte con una persona minusválida, teniendo en cuenta el tipo o grado de minusvalía y las características del proceso formativo a realizar.
- d) Expirada la duración Máxima del contrato para la formación, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa.

No se podrán celebrar contratos para la formación que tengan por objeto la cualificación para un puesto de trabajo que haya sido

desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.

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

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

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

Se entenderá cumplido el requisito de formación teórica cuando el trabajador acredite, mediante certificación de la Administración Pública competente, que ha realizado un curso de formación profesional ocupacional adecuado al oficio o puesto de trabajo objeto del contrato. En este caso, la retribución del trabajador se incrementará proporcionalmente al tiempo no dedicado a la formación teórica.

- f) El trabajo efectivo que preste el trabajador en la empresa deberá estar relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo objeto del contrato.
- g) A la finalización del contrato, el empresario deberá entregar al trabajador un certificado en el que conste la duración de la formación teórica y el nivel de la formación práctica adquirida. El trabajador podrá solicitar de la Administración Pública competente que, previas las pruebas necesarias, le expida el correspondiente certificado de profesionalidad.
- h) La retribución del trabajador contratado para la formación será la fijada en convenio colectivo, sin que en su defecto, pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

- i) La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación comprenderá, como contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, las derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, la asistencia sanitaria en los casos de enfermedad común, accidente no laboral y maternidad, las prestaciones económicas por incapacidad temporal derivadas de riesgos comunes y por maternidad, y las pensiones. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.
- j) En el supuesto de que el trabajador continuase en la empresa al término del contrato se estará a lo establecido en el apartado 1, párrafo f) de este artículo.
- k) El contrato para la formación se presumirá de carácter común u ordinario cuando el empresario incumpla en su totalidad sus obligaciones en materia de formación teórica.

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

Tres. El artículo 12 queda redactado de la forma siguiente:

"Artículo 12. Contrato a tiempo parcial, contrato fijo-discontinuo y contrato de relevo.

1. El trabajador se entenderá contratado a tiempo parcial cuando preste servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior al considerado como habitual en la actividad de que se trate en dichos periodos de tiempo.

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

3. Sin perjuicio de lo señalado en el apartado anterior, el contrato a tiempo parcial se entenderá celebrado por tiempo indefinido cuando:

- a) Se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

- b) Se concierte para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa. En este caso, los trabajadores serán llamados en el orden y la forma que se determine en los respectivos convenios colectivos, pudiendo el trabajador, en el caso de incumplimiento, reclamar en procedimiento de despido ante la Jurisdicción competente, iniciándose el plazo para ello desde el momento en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

4. La base de cotización a la Seguridad Social y demás aportaciones que se recauden conjuntamente con aquélla estará constituida por las retribuciones efectivamente percibidas en función de las horas trabajadas.

Para determinar los períodos de cotización y de cálculo de la base reguladora de las prestaciones de Seguridad Social, incluida la de protección por desempleo, se computarán exclusivamente las horas trabajadas. Reglamentariamente se determinará la forma de cálculo de los días de cotización exigibles, equivalentes a la jornada habitual diaria en la actividad de que se trate, así como los períodos en que los mismos hayan de estar comprendidos.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias a todos los efectos, incluidos los de Seguridad Social, cada hora de trabajo que se realice sobre la jornada de trabajo pactada en el contrato de trabajo.

5. Asimismo, se entenderá como contrato a tiempo parcial el celebrado por el trabajador que concierte con su empresa, en las condiciones establecidas en el presente artículo, una reducción de la jornada de trabajo y de su salario del 50 por 100, cuando reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social con excepción de la edad, que habrá de ser inferior a tres años, como máximo, a la exigida. Para poder realizar este contrato, la empresa concertará simultáneamente un contrato de trabajo con otro trabajador en situación de desempleo y quedará obligada a mantener cubierta, como mínimo, la jornada de trabajo sustituida hasta la fecha de jubilación prevista en el párrafo siguiente. Al contrato de trabajo por el que se sustituye la jornada dejada vacante por el trabajador que reduce su jornada se le denominará contrato de relevo.

La ejecución del contrato de trabajo a tiempo parcial a que se refiere este apartado, y su retribución, serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador hasta que cumpla la edad establecida con carácter general por el sistema de la Seguridad Social para causar derecho a la pensión de jubilación, extinguiéndose la relación laboral al alcanzar la referida edad."

Cuatro. El apartado 1 del artículo 15 queda redactado de la forma siguiente:

"1. El Contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada.

Podrán celebrarse contratos de duración determinada en los siguientes supuestos:

- a) Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. Los convenios colectivos sectoriales estatales y de ámbito inferior, incluidos los convenios de empresa, podrán identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza.
- b) Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En tales casos, los contratos podrán tener una duración máxima de seis meses, dentro de un periodo de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior, podrá modificarse la duración máxima de estos contratos y el período dentro del cual se puedan realizar en atención al carácter estacional de la actividad en que dichas circunstancias se puedan producir. En tal supuesto, el período máximo dentro del cual se podrán realizar será de dieciocho meses, no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del período de referencia establecido.

Por convenio colectivo se podrán determinar las actividades en las que puedan contratarse trabajadores eventuales, así como fijar cri-

terios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de esta modalidad contractual y la plantilla total de la empresa.

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

Cinco. Los apartados 2, 3 y 4 de la disposición adicional segunda quedan redactados de la forma siguiente:

"2. Los trabajadores minusválidos contratados para la formación no se computarán para determinar el número máximo de estos contratos que las empresas pueden realizar en función de su plantilla.

3. Las empresas que celebren contratos para la formación con trabajadores minusválidos tendrán derecho a una reducción del 50 por 100 en las cuotas empresariales a la Seguridad Social previstas para los contratos para la formación.

4. Continuarán siendo de aplicación a los contratos para la formación que se celebren con trabajadores minusválidos que trabajen en Centros Especiales de Empleo las peculiaridades que para dichos contratos se prevén en el artículo 7 del Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los Centros Especiales de Empleo."

Artículo segundo. Derechos y deberes derivados del contrato.

El apartado 3 del artículo 17 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado de la forma siguiente:

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

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

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

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

Artículo Tercero. Extinción del contrato de trabajo.

El apartado c) del artículo 52 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado de la forma siguiente:

"c) Cuando exista la necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo por alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 de esta ley y en número inferior al establecido en el mismo. A tal efecto, el empresario acreditará la decisión extintiva en causas económicas, con el fin de contribuir a la superación de situaciones económicas negativas, o en causas técnicas, organizativas o de producción, para superar las dificultades que impidan el buen funcionamiento de la empresa, ya sea por su posición competitiva en el mercado o por exigencias de la demanda, a través de una mejor organización de los recursos.

Los representantes de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en el supuesto al que se refiere este apartado."

Artículo cuarto. Negociación colectiva.

Los artículos de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que se relacionan a continuación, quedan modificados en los términos siguientes:

Uno. El apartado 2 del artículo 85 mantiene su actual redacción como nuevo apartado 3 del mismo artículo.

Dos. El apartado 2 del artículo 85 queda redactado de la forma siguiente:

"2. A través de la negociación colectiva se podrán articular procedimientos de información y seguimiento de los despidos objetivos, en el ámbito correspondiente."

REAL DECRETO 488/1998, DE 27 DE MARZO, POR EL QUE SE DESARROLLA EL ARTÍCULO 11 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE CONTRATOS FORMATIVOS.

Señalamos a continuación las novedades más relevantes (ver también las modificaciones introducidas por el Real Decreto-Ley 5/2001):

Contratos en prácticas

Títulos profesionales habilitantes

Son títulos profesionales habilitantes para celebrar el contrato en prácticas los de Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico, Licenciado Universitario, Ingeniero, Arquitecto, y Técnico Superior de la formación profesional específica, así como los títulos oficialmente reconocidos como equivalentes que habiliten para el ejercicio profesional.

En el caso de personas que hayan realizado sus estudios en el extranjero, el cómputo del periodo durante el cual puede celebrarse este contrato se efectuará desde la fecha del reconocimiento u homologación del título en España, cuando tal requisito sea exigible para el ejercicio profesional.

El Cómputo del período se interrumpirá cuando, durante el mismo, el trabajador cumpla el servicio militar obligatorio o la prestación social sustitutoria.

El trabajador deberá entregar al empresario fotocopia compulsada del correspondiente título o, en su defecto, certificado de terminación de los estudios que dan derecho a la obtención del mismo.

Contratos para la formación

Los Contratos de trabajo para la formación deben formalizarse en un modelo aprobado expresamente y que se publicó en el B.O.E. del 8 de diciembre de 1998.

Nivel de cualificación

Se entenderá por nivel de cualificación cuya adquisición puede ser objeto del contrato para la formación un nivel susceptible de acreditación formal o, en su defecto, el nivel de cualificación de base de cada ocupación en el sistema de clasificación de la empresa.

Número máximo de contratos para la formación

Los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, los convenios sectoriales de ámbito inferior, así como los convenios colectivos de las empresas que cuenten con un plan formativo, podrán establecer el número máximo de contratos para la formación que las empresas pueden celebrar en función del tamaño de su plantilla.

Se entenderá por plan formativo un conjunto estructurado de acciones formativas coherentes con la actividad empresarial que incluya acciones específicamente dirigidas a trabajadores para la formación y que contemple, como mínimo, los objetivos y contenidos formativos de dichas acciones, así como los recursos necesarios para su financiación

Si los convenios a que se refiere el apartado anterior no lo determinasen, el número máximo de trabajadores para la formación por centro de trabajo que las empresas pueden contratar no será superior al fijado en la siguiente escala, ajustándose las fracciones por defecto:

- a) Hasta cinco trabajadores: uno
- b) De 6 a 10 trabajadores: dos
- c) De 11 a 25 trabajadores: tres
- d) De 26 a 40 trabajadores: cuatro
- e) De 41 a 50 trabajadores: cinco
- f) De 51 a 100 trabajadores: ocho
- h) De 101 a 250 trabajadores: 10 ó el 8% de la plantilla
- i) De 251 a 500 trabajadores: 20 ó el 6% de la plantilla
- j) Más de 500 trabajadores: 30 ó el 4% de la plantilla

Para determinar la plantilla de trabajadores no se computará a los vinculados a la empresa por un contrato para la formación.

Obligaciones del empresario

El empresario deberá conceder al trabajador los permisos necesarios para recibir dicha formación.

El empresario deberá igualmente tutelar el desarrollo del proceso formativo, ya sea asumiendo personalmente dicha función cuando desarrolle su actividad

profesional en la empresa, ya sea designando como tutor a un trabajador de está, siempre que en ambos casos la persona que ejerza la función de tutoría posea la cualificación o experiencia profesional adecuada.

Cada tutor no podrá tener asignados más de tres trabajadores contratados para la formación, salvo que se determine un número distinto en los convenios colectivos.

Obligaciones del trabajador

Las faltas de puntualidad o de asistencia del trabajador a las enseñanzas teóricas serán calificadas como faltas al trabajo a los efectos legales.

Formación teórica

La formación teórica será de carácter profesional y se vinculará, en su caso, a los contenidos teóricos de los módulos formativos del certificado de profesionalidad de la ocupación relacionada con el oficio o puesto de trabajo a desempeñar, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 3, apartado 3, del Real Decreto 797/1995, de 19 de mayo, por el que se establecen directrices sobre los certificados de profesionalidad y sobre los correspondientes contenidos mínimos de formación profesional ocupacional. En el caso de no estar regulado el certificado de profesionalidad correspondiente, la formación teórica deberá ajustarse a los contenidos establecidos por el Instituto Nacional de Empleo, para las ocupaciones o especialidades formativas relativas al oficio o puesto de trabajo objeto del contrato.

La formación teórica sólo podrá Concentrarse en el período final de duración del contrato cuando así se hubiera acordado en el Convenio Colectivo aplicable.

La formación teórica podrá impartirse:

- a) En la empresa, siempre que cuente con aulas o espacios y medios adecuados para este fin.
- b) En los centros de formación creados por las empresas, por las organizaciones empresariales o sindicales, o por las organizaciones empresariales y sindicales de forma mancomunada.
- c) En centros públicos de formación o centros privados acreditados por las Administraciones laborales o educativas, en el ámbito de sus respectivas competencias.

Cuando en la localidad donde radique el centro de trabajo no existan los centros a que se refiere el apartado anterior, o en los mismos no se impartan los cursos de formación adecuados al objeto del contrato, o no se proporcionen en horario compatible, la formación podrá dispensarse a través de centros de enseñanza a distancia acreditados por las Administraciones educativas o laborales.

Las acciones de formación previstas en los apartados anteriores podrán ser objeto de ayudas a través de bonificaciones en las cuotas empresariales de la Seguridad Social con cargo al presupuesto de formación continua para trabajadores ocupados del Instituto Nacional de Empleo, en los términos que se establezcan por Orden del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales.

Disposiciones comunes

Duración y prórroga de los contratos

Si los contratos en prácticas y para la formación se hubieran concertado por una duración inferior a la máxima establecida, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 11, apartados 1, párrafo b), y 2 párrafo c), respectivamente, del Estatuto de los Trabajadores, las partes podrán acordar hasta dos prórrogas, salvo disposición en contrario de los convenios a que se refieren dichos apartados, sin que la duración total del contrato pueda exceder de la citada duración máxima. En ningún caso la duración de cada prórroga podrá ser inferior a la duración mínima del contrato establecida legal o convencionalmente.

La Suspensión de los contratos en virtud de las causas previstas en los artículos 45 y 46 del Estatuto de los Trabajadores no comportará la ampliación de su duración, salvo pacto en contrario.

Prórroga de los contratos que hubiesen agotado su duración máxima

Los Contratos en prácticas y para la formación se considerarán prorrogados tácitamente como contratos ordinarios por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación, si el trabajador continuara prestando servicios tras haberse agotado la duración máxima del contrato y no hubiera mediado denuncia expresa.

Denuncia de los contratos

Cuando los contratos en prácticas y para la formación tengan una duración superior a un año, la parte que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra su terminación con una antelación mínima de quince días.

El incumplimiento por el empresario del plazo señalado en el párrafo anterior dará lugar a una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido.

Presunciones

Se presumirán celebrados por tiempo indefinido los contratos en prácticas o para la formación cuando no se hubiesen observado las exigencias de formalización escrita, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal. En el supuesto de contratos en prácticas a tiempo parcial, la falta de forma escrita determinará asimismo que el contrato se presuma celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter a tiempo parcial de los servicios.

Adquirirán la condición de trabajadores fijos los trabajadores en prácticas o para la formación que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente hubieran podido fijar para el período de prueba, salvo que la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos.

Contratos formativos previos

El empresario podrá recabar por escrito, antes de celebrar los contratos regulados en el presente Real Decreto, una certificación del Instituto Nacional de Empleo en la que conste el tiempo que el trabajador ha estado contratado en prácticas, para la formación o en aprendizaje con anterioridad a la contratación que se pretende realizar. El Instituto Nacional de Empleo emitirá la correspondiente certificación en el plazo de diez días. En caso de que en el transcurso de dicho plazo no se hubiera emitido la referida certificación, el empresario quedará exento de responsabilidad por la celebración del contrato incumplimiento los requisitos de duración máxima establecidos en el artículo 11, apartados 1, párrafo c), y 2, párrafo d), del Estatuto de los Trabajadores.

Determinación de los Módulos formativos de los certificados de profesionalidad

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales determinará y aprobará, previa consulta al Consejo General de Formación Profesional, los contenidos integrantes de los módulos formativos de los certificados de profesionalidad que serán impartidos a efectos de la formación teórica del contrato para la formación.

En tanto se lleva a cabo lo dispuesto en el párrafo anterior, continuará, vigentes los contenidos fijados de conformidad con lo establecido en el artículo 11,

apartado 3, de la Orden de 19 de septiembre de 1994, por la que se regulan determinados aspectos formativos de los contratos de aprendizaje.

REAL DECRETO-LEY 15/1998, DE 27 DE NOVIEMBRE, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA MEJORA DEL MERCADO DE TRABAJO EN RELACIÓN CON EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL Y EL FOMENTO DE SU ESTABILIDAD.

Los artículos de la Ley del Estatuto de los Trabajadores que se relacionan a continuación, quedan modificados en los términos siguientes:

Uno. El artículo 12 queda redactado en la forma siguiente:

«Artículo 12. Contrato a tiempo parcial, contrato fijo-discontinuo y contrato de relevo.

1. El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior al 77 por 100 de la jornada a tiempo completo establecida en el Convenio Colectivo de aplicación o, en su defecto, de la jornada ordinaria máxima legal.

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

3. Sin perjuicio de lo señalado en el apartado anterior, el contrato a tiempo parcial se entenderá celebrado por tiempo indefinido cuando:

- a) Se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa.
- b) Se concierte para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa. En este caso, los trabajadores serán llamados en el orden y la forma que se determine en los respectivos Convenios Colectivos, pudiendo el trabajador, en el caso de incumplimiento, reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción competente, iniciándose el plazo para ello desde el momento en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

4. El contrato a tiempo parcial se regirá por las siguientes reglas:
- a) El contrato, conforme a lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 8 de esta Ley, se deberá formalizar necesariamente por escrito, en el modelo que se establezca. En el contrato deberán figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas, la distribución horaria y su concreción mensual, semanal y diaria, incluida la determinación de los días en los que el trabajador deberá prestar servicios. De no observarse estas exigencias, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios y el número y distribución de las horas contratadas en los términos previstos en el párrafo anterior.
 - b) La jornada diaria en el trabajo a tiempo parcial podrá realizarse de forma continuada o partida. Cuando el contrato a tiempo parcial conlleve la ejecución de una jornada diaria inferior a la de los trabajadores a tiempo completo y ésta se realice de forma partida, sólo será posible efectuar una única interrupción en dicha jornada diaria, salvo que se disponga otra cosa mediante Convenio Colectivo sectorial o, en su defecto, de ámbito inferior.
 - c) Los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos a los que se refiere el apartado 3 del artículo 35. La realización de horas complementarias se regirá por lo dispuesto en el apartado 5 de este artículo.
 - d) Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los Convenios Colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.
 - e) La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo al amparo de lo dispuesto en la letra a) del apartado 1 del artículo 41. El trabajador no podrá ser despedido ni sufrir ningún otro tipo de sanción o efecto perjudicial por el hecho de rechazar esta conversión, sin perjuicio de las medidas que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 51 y 52, c),

de esta Ley, puedan adoptarse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

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

Los trabajadores que hubieran acordado la conversión voluntaria de un contrato de trabajo a tiempo completo en otro a tiempo parcial o viceversa y que, en virtud de las informaciones a las que se refiere el párrafo precedente, soliciten el retorno a la situación anterior, tendrán preferencia para el acceso a un puesto de trabajo vacante de dicha naturaleza que exista en la empresa correspondiente a su mismo grupo profesional o categoría equivalente, de acuerdo con los requisitos y procedimientos que se establezcan en los Convenios Colectivos sectoriales o, en su defecto, de ámbito inferior. Igual preferencia tendrán los trabajadores que, habiendo sido contratados inicialmente a tiempo parcial, hubieran prestado servicios como tales en la empresa durante tres o más años, para la cobertura de aquellas vacantes a tiempo completo, correspondientes a su mismo grupo profesional o categoría equivalente que existan en la empresa.

Con carácter general, las solicitudes a que se refieren los párrafos anteriores deberán ser tomadas en consideración, en la medida de lo posible, por el empresario. La denegación de la solicitud deberá ser notificada por el empresario al trabajador por escrito y de manera motivada.

- f) Los Convenios Colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de los trabajadores a tiempo parcial a la formación profesional continua, a fin de favorecer su progresión y movilidad profesionales.
- g) Los Convenios Colectivos sectoriales y, en su defecto, de ámbito inferior, podrán establecer, en su caso, requisitos y especialidades

para la conversión de contratos a tiempo completo en contratos a tiempo parcial, cuando ello esté motivado principalmente por razones familiares o formativas.

5. Se consideran horas complementarias aquellas cuya posibilidad de realización haya sido acordada, como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, conforme al régimen jurídico establecido en el presente apartado y, en su caso, en los Convenios Colectivos sectoriales o, en su defecto, de ámbito inferior. La realización de horas complementarias está sujeta a las siguientes reglas:

- a) El empresario sólo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con el trabajador. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito, en el modelo oficial que al efecto será establecido.
- b) Sólo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial de duración indefinida. En el caso de contrato de trabajo fijo-discontinuo, sólo se podrá pactar la realización de horas complementarias cuando los trabajadores, dentro del período de actividad, realicen una jornada reducida respecto de los trabajadores a tiempo completo.
- c) El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por denuncia del trabajador una vez cumplido un año desde su celebración. La denuncia del pacto deberá notificarse al empresario con una antelación mínima de tres meses a la fecha de vencimiento de cada uno de los años de su vigencia, entendiéndose prorrogado dicho pacto, en caso contrario, por un nuevo período anual.
- d) El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario. El número de horas complementarias no podrá exceder del 15 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. Los Convenios Colectivos de ámbito sectorial o, en su defecto, de ámbito inferior podrán establecer otro porcentaje

máximo, que en ningún caso podrá exceder del 30 por 100 de las horas ordinarias contratadas. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y de las horas complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial definido en el apartado 1 de este artículo.

- e) La distribución y forma de realización de las horas complementarias pactadas deberá atenerse a lo establecido al respecto en los Convenios Colectivos sectoriales o, en su defecto, de ámbito inferior. En ausencia de regulación en Convenio se respetarán las siguientes condiciones:
- 1.a El total de horas complementarias anuales pactadas se distribuirá proporcionalmente en cada uno de los trimestres del año natural, para su realización dentro de cada trimestre. Cuando el contrato a tiempo parcial no conlleve la prestación de servicios durante el conjunto del año, el total de horas complementarias se distribuirá en tantas fracciones como períodos completos de tres meses en los que se desarrolle la prestación de servicios.
 - 2.a Si en un trimestre no se hubieran realizado todas las horas complementarias correspondientes al mismo, hasta un 30 por 100 de las horas no consumidas podrá ser transferido por el empresario al trimestre siguiente, para su posible realización en el mismo una vez efectuadas las horas complementarias correspondientes a dicho trimestre.
En ningún caso se podrán transferir a un trimestre las horas ya transferidas desde el trimestre anterior, ni transferir más allá del año natural las horas no realizadas en el cuarto trimestre del año.
 - 3.a El trabajador deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso de siete días.
- f) La realización de horas complementarias habrá de respetar en todo caso los límites en materia de jornada y descansos establecidos en los artículos 34, apartados 3 y 4; 36, apartado 1, y 37, apartado 1, de esta Ley.
- g) Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a

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

- h) El pacto de horas complementarias y las condiciones de realización de las mismas estarán sujetos al cumplimiento de los requisitos establecidos en las letras anteriores y, en su caso, al régimen previsto en los Convenios Colectivos de aplicación. En caso de incumplimiento de tales requisitos y régimen jurídico, la negativa del trabajador a la realización de las horas complementarias, pese a haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.
- i) La realización de horas complementarias podrá dar lugar a la modificación de la jornada ordinaria pactada inicialmente en el contrato, mediante la consolidación en la misma de una parte de las horas complementarias realizadas en unos períodos de tiempo determinados, en los términos que a continuación se expresan.

La modificación de la jornada ordinaria pactada se podrá producir en dos tramos. En el primer tramo, se consolidarán en la jornada ordinaria el 30 por 100 de la media anual de las horas complementarias realizadas en un período de dos años a contar desde la vigencia del pacto de horas complementarias.

En el segundo tramo, se consolidarán el 50 por 100 de la media anual de las horas complementarias realizadas durante los dos años siguientes. En ningún caso, una vez practicada la consolidación, el número de horas complementarias resultante podrá ser inferior al 4 por 100, respetándose en todo caso el límite legal de trabajo a tiempo parcial al que se refiere el apartado 1 de este artículo.

Para que se produzca la consolidación será necesario que el trabajador manifieste su voluntad en tal sentido, en relación con la totalidad o con una parte de las horas correspondientes, dentro del plazo máximo de los tres meses inmediatamente anteriores a la fecha de consolidación. A estos mismos efectos, el empresario deberá entregar al trabajador que haya hecho valer su derecho a la consolidación de las horas complementarias, con un preaviso de siete días a la finalización del correspondiente período de referencia, una certificación relativa al

número de horas susceptibles de consolidación, sin que la falta de esta certificación extinga el derecho a la ampliación de la jornada.

La distribución de la ampliación de jornada resultante de la consolidación se determinará de acuerdo con los criterios y la forma de ordenación de la jornada original.

La ampliación de la jornada ordinaria mediante la consolidación de las horas complementarias de acuerdo con lo previsto en los párrafos anteriores no alterará por sí misma el pacto de horas complementarias, que se mantendrá en sus propios términos en cuanto al número y distribución de las pactadas no obstante la ampliación de la jornada ordinaria, siempre con respeto del límite de acumulación de horas ordinarias y complementarias establecido en la letra d) de este apartado.

6. Asimismo, se entenderá como contrario a tiempo parcial el celebrado por el trabajador que concierte con su empresa, en las condiciones establecidas en el presente artículo, una reducción de su jornada de trabajo y de su salario de entre un mínimo del 30 por 100 y un máximo del 77 por 100, cuando reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social con excepción de la edad, que habrá de ser inferior en, como máximo, cinco años a la exigida. La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial, y su retribución, serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador hasta que cumpla la edad establecida con carácter general en el Sistema de la Seguridad Social para causar derecho a la pensión de jubilación, extinguiéndose la relación laboral al alcanzar la referida edad. Para poder realizar este contrato, la empresa concertará simultáneamente un contrato de trabajo con otro trabajador en situación de desempleo, quedando obligada a mantener cubierta, como mínimo, la jornada de trabajo sustituida hasta la fecha de jubilación prevista en el párrafo anterior. El contrato de trabajo por el que se sustituye la jornada dejada vacante por el trabajador que reduce su jornada se denominará contrato de relevo, y tendrá las siguientes particularidades:

- a) La duración del contrato será igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación a la que se refiere el primer párrafo de este apartado.
- b) El contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser,

como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.

- c) El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiendo por tal, excepto en el caso del personal directivo, el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente.
- d) En la negociación colectiva se podrán establecer medidas para impulsar la celebración de contratos de relevo.»

Dos. El punto 1.º del apartado 1 del artículo 64 queda redactado en la forma siguiente:

«1.º. Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa, así como acerca de las previsiones del empresario sobre la celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, de la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.»

REAL DECRETO 2720/1998, DE 18 DICIEMBRE, POR EL QUE SE DESARROLLA EL ARTÍCULO 15 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA.

Capítulo I. Contratos de duración determinada.

Artículo 1. Supuestos de contratos de duración determinada.

De conformidad con lo establecido en el apartado 1 del artículo 15 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, se podrán celebrar contratos de duración determinada en los siguientes supuestos:

- a. Para realizar una obra o servicio determinados.
- b. Para atender circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.
- c. Para sustituir a trabajadores con derecho a la reserva del puesto de trabajo.

Artículo 2. Contrato para obra o servicio determinados.

1. El contrato para obra o servicio determinados es el que se concierta para la realización de una obra o la prestación de un servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta.

Cuando el convenio colectivo que resulte de aplicación haya identificado los trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con esta modalidad contractual, se estará a lo establecido en el mismo a efectos de su utilización.

2. El contrato para obra o servicio determinados tendrá el siguiente régimen jurídico:

- a. El contrato deberá especificar e identificar suficientemente, con precisión y claridad, la obra o el servicio que constituya su objeto.
- b. La duración del contrato será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio.

Si el contrato fijara una duración o un término, éstos deberán considerarse de carácter orientativo en función de lo establecido en el párrafo anterior.

Artículo 3. Contrato eventual por circunstancias de la producción.

1. El contrato eventual es el que se concierta para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

Cuando el convenio colectivo que resulte de aplicación haya determinado las actividades en las que pueden contratarse trabajadores eventuales o haya fijado criterios generales relativos a la adecuada relación entre el número de contratos a realizar y la plantilla total de la empresa, se estará a lo establecido en el mismo para la utilización de esta modalidad contractual.

2. El contrato eventual por circunstancias de la producción tendrá el siguiente régimen jurídico:

- a. El contrato deberá identificar con precisión y claridad la causa o la circunstancia que lo justifique y determinar la duración del mismo.
- b. La duración máxima de este contrato será de seis meses dentro de un período de doce meses.

En atención al carácter estacional de la actividad en la que se pueden producir las circunstancias señaladas en el apartado 1 de este artículo, los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán modificar indistintamente:

- a. La duración máxima del contrato.
- b. El período dentro del cual puede celebrarse.
- c. La duración máxima del contrato y el período dentro del cual puede celebrarse.

En cualquier caso, los convenios colectivos señalados en el párrafo anterior no podrán establecer un período de referencia que exceda de dieciocho meses ni una duración máxima del contrato que exceda de las tres cuartas partes del período de referencia legal o convencionalmente establecido.

- c. El período de referencia legal o convencionalmente establecido se computará desde que se produzca la causa o circunstancia que justifique la utilización del contrato eventual.
- d. En caso de que el contrato eventual se concierte por un plazo inferior a la duración máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Artículo 4. Contrato de interinidad.

1. El contrato de interinidad es el celebrado para sustituir a un trabajador de la empresa con derecho a la reserva del puesto de trabajo en virtud de norma, convenio colectivo o acuerdo individual.

El contrato de interinidad se podrá celebrar, asimismo, para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.

2. El contrato de interinidad tendrá el siguiente régimen jurídico:

- a. El contrato deberá identificar al trabajador sustituido y la causa de la sustitución, indicando si el puesto de trabajo a desempeñar será el del trabajador sustituido o el de otro trabajador de la empresa que pase a desempeñar el puesto de aquél.

En el supuesto previsto en el segundo párrafo del apartado 1, el contrato deberá identificar el puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se producirá tras el proceso de selección externa o promoción interna.

- b. La duración del contrato de interinidad será la del tiempo que dure la ausencia del trabajador sustituido con derecho a la reserva del puesto de trabajo.

En el supuesto previsto en el segundo párrafo del apartado 1, la duración será la del tiempo que dure el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva del puesto, sin que pueda ser superior a tres meses, ni celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

En los procesos de selección llevados a cabo por las Administraciones públicas para la provisión de puestos de trabajo, la duración de los contratos coincidirá con el tiempo que duren dichos procesos conforme a lo previsto en su normativa específica.

3. También se regirá por las disposiciones establecidas para el contrato de interinidad el celebrado para sustituir a un trabajador autónomo, a un socio trabajador o a un socio de trabajo de una sociedad cooperativa en el supuesto de riesgo durante el embarazo o en los períodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente.

Capítulo II. Disposiciones comunes.

Artículo 5. Disposiciones en materia de jornada.

1. El contrato para obra o servicio determinados y el contrato eventual por circunstancias de la producción podrán celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial.

2. El contrato de interinidad deberá celebrarse a jornada completa excepto en los dos supuestos siguientes:

- a. Cuando el trabajador sustituido estuviera contratado a tiempo parcial o se trate de cubrir temporalmente un puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se vaya a realizar a tiempo parcial.
- b. Cuando el contrato se realice para complementar la jornada reducida de los trabajadores que ejerciten los derechos reconocidos en el artículo 37, apartados 4.bis y 5 del Estatuto de los Trabajadores, o en aquellos otros casos en que, de conformidad con lo establecido legal o convencionalmente, se haya acordado una reducción temporal de la jornada del trabajador sustituido, incluidos los supuestos en que los trabajadores disfruten a tiempo parcial del permiso de maternidad, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, de acuerdo con lo establecido en el párrafo sexto del apartado 4 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 6. Formalización y registro de los contratos.

1. Los contratos para obra o servicio determinados y de interinidad deberán formalizarse siempre por escrito. Los contratos eventuales por circunstancias de la producción deberán formalizarse por escrito cuando su duración sea superior a cuatro semanas o se concierten a tiempo parcial.

2. Cuando los contratos de duración determinada se formalicen por escrito, se deberá hacer constar en los mismos, entre otros extremos, la especificación de la modalidad contractual de que se trate, la duración del contrato o la identificación de la circunstancia que determina su duración, así como el trabajo a desarrollar.

3. Los contratos que hayan de formalizarse por escrito y, en su caso, las prórrogas que las partes acuerden expresamente se registrarán por el empresario, en el plazo de los diez días siguientes a su concertación, en la correspondiente Oficina de Empleo, donde quedará depositado un ejemplar.

Artículo 7. Suspensión de los contratos.

La suspensión de los contratos de duración determinada en virtud de las causas previstas en los artículos 45 y 46 del Estatuto de los Trabajadores no comportará la ampliación de su duración, salvo pacto en contrario.

Artículo 8. Extinción y denuncia de los contratos.

1. Los contratos de duración determinada se extinguirán, previa denuncia de cualquiera de las partes, por las siguientes causas:

- a. El contrato para obra o servicio determinados se extinguirá por la realización de la obra o servicio objeto del contrato.
- b. El contrato eventual por circunstancias de la producción se extinguirá por la expiración del tiempo convenido.
- c. El contrato de interinidad se extinguirá cuando se produzca cualquiera de las siguientes causas:
 1. La reincorporación del trabajador sustituido.
 2. El vencimiento del plazo legal o convencionalmente establecido para la reincorporación.
 3. La extinción de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo.
 4. El transcurso del plazo de tres meses en los procesos de selección o promoción para la provisión definitiva de puestos de trabajo o del plazo que resulte de aplicación en los procesos de selección en las Administraciones públicas.

2. Los contratos de duración determinada que tengan establecida legal o convencionalmente una duración máxima y que se hubiesen concertado por una duración inferior a la misma, se entenderán prorrogados tácitamente, hasta la correspondiente duración máxima, cuando no hubiese mediado denuncia o prórroga expresa antes de su vencimiento y el trabajador continúe prestando servicios.

Expirada dicha duración máxima o la de la prórroga expresa del contrato eventual, ejecutada la obra o servicio, o producida la causa de extinción del contrato de interinidad, si no hubiera denuncia expresa y el trabajador continuara prestando sus servicios, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

3. Siempre que el contrato tenga una duración superior a un año, la parte que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del contrato con una antelación mínima de quince días, excepto en el contrato de interinidad en el que se estará a lo pactado.

El incumplimiento por el empresario del plazo señalado en el párrafo anterior dará lugar a una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido.

Artículo 9. Presunciones.

1. Se presumirán celebrados por tiempo indefinido los contratos de duración determinada cuando no se hubiesen observado las exigencias de formalización escrita, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal. En el supuesto de contratos a tiempo parcial, la falta de forma escrita determinará asimismo que el contrato se presuma celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter a tiempo parcial de los servicios.

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

3. Se presumirán por tiempo indefinido los contratos de duración determinada celebrados en fraude de ley.

Artículo 10. Notificación a los representantes de los trabajadores.

Los empresarios, en un plazo no superior a diez días a partir de la contratación, deberán notificar a la representación legal de los trabajadores en la empresa los contratos de duración determinada que se regulan en este Real Decreto cuando no exista obligación legal de entregar copia básica de los mismos.

LEY 50/1998, DE 30 DICIEMBRE, DE MEDIDAS FISCALES, ADMINISTRATIVAS Y DEL ORDEN SOCIAL.

Artículo 37. Modificación del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo. Se introduce un nuevo apartado, con el número 14, en el artículo 96 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en la forma siguiente:

«14. El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial».

LEY 24/1999, DE 6 DE JULIO, POR LA QUE SE MODIFICA EL ARTÍCULO 92.2 DEL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, APROBADO POR REAL DECRETO LEGISLATIVO 1/1995, DE 24 DE MARZO, REFERIDO A LA EXTENSIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS.

Exposición de motivos

El artículo 92.2 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores regula la posibilidad de extender convenios colectivos en vigor a determinadas empresas o trabajadores. En dicho artículo se recoge la redacción original de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

Los agentes sociales, como fruto de las reuniones celebradas dentro del diálogo social, han puesto de manifiesto la necesidad de proceder a la reforma de determinados aspectos de la extensión de convenios colectivos. El Gobierno asume y recoge este llamamiento, promoviendo la presente modificación legislativa, consensuada con dichos agentes.

Los aspectos fundamentales que se reforman mediante esta Ley se refieren a los supuestos en que procede la extensión, centrándolos en torno a los perjuicios derivados para trabajadores y empresarios de la imposibilidad de suscribir en su ámbito un convenio colectivo de los previstos en el Título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, originada en la ausencia de partes legitimadas para su suscripción.

Se pretende así eliminar anteriores supuestos que podían dar lugar a injerencias o iniciativas no deseadas en un ámbito negocial concreto.

Se reforman, asimismo, aspectos procedimentales, fundamentalmente en lo referido a la duración del procedimiento, el cual se hacía necesario agilizar mediante su acortamiento. Asimismo se fijan los efectos desestimatorios de la ausencia de resolución expresa.

Otros aspectos que se tratan son la adecuación, en cuanto a la autoridad laboral competente, a la existencia de Administraciones públicas territoriales con competencia en la materia, pues como ha quedado expuesto, la redacción del artículo 92.2 databa de 1980.

También, finalmente, se identifican con precisión los sujetos con legitimación o capacidad para solicitar la extensión de un convenio.

Artículo único.

El apartado 2 del artículo 92 del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por **Real Decreto Legislativo 1/1995**, de 24 de marzo, queda redactado en los siguientes términos:

«2. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, o el órgano correspondiente de las Comunidades Autónomas con competencia en la materia, podrán extender, con los efectos previstos en el artículo 82.3 de esta Ley, las disposiciones de un convenio colectivo en vigor a una pluralidad de empresas y trabajadores o a un sector o subsector de actividad, por los perjuicios derivados para los mismos de la imposibilidad de suscribir en dicho ámbito un convenio colectivo de los previstos en este Título III, debida a la ausencia de partes legitimadas para ello.

La decisión de extensión se adoptará siempre a instancia de parte y mediante la tramitación del procedimiento que reglamentariamente se determine, cuya duración no podrá exceder de tres meses, teniendo la ausencia de resolución expresa en el plazo establecido efectos desestimatorios de la solicitud.

Tendrán capacidad para iniciar el procedimiento de extensión quienes se hallen legitimados para promover la negociación colectiva en el ámbito correspondiente conforme a lo dispuesto en los artículos 87.2 y 3 de esta Ley.»

**LEY 39/1999, DE 5 DE NOVIEMBRE, PARA PROMOVER
LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR
Y LABORAL DE LAS PERSONAS.**

Capítulo I

MODIFICACIONES QUE SE INTRODUCEN EN EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, APROBADO POR EL REAL DECRETO LEGISLATIVO 1/1995, DE 24 DE MARZO

Artículo primero. Permisos retribuidos.

La letra b) del apartado 3 del artículo 37 queda redactada de la siguiente forma:

"b) Dos días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días."

Artículo segundo. Reducción de la jornada por motivos familiares.

1. El apartado 4 del artículo 37 queda redactado de la siguiente forma:

"4. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen."

2. El apartado 5 del artículo 37 queda redactado de la siguiente forma:

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

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

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa."

3. Se añade un nuevo apartado al artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores:

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

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

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

Artículo tercero. Suspensión del contrato por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento.

El apartado 1.d) del artículo 45 queda redactado de la siguiente forma:

“d) Maternidad, riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora y adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, de menores de seis años.”

Artículo cuarto. Excedencia por cuidado de familiares.

El apartado 3 del artículo 46 queda redactado de la forma siguiente:

“3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente."

Artículo quinto. Suspensión con reserva de puesto de trabajo.

El apartado 4 del artículo 48 queda modificado de la siguiente manera:

"4. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar

debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción."

Artículo sexto. Suspensión con reserva de puesto de trabajo en el supuesto de riesgo durante el embarazo.

Se introduce un nuevo apartado 5 en el artículo 48 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en los siguientes términos:

"5. En el supuesto de riesgo durante el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26, apartados 2 y 3, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado."

Artículo séptimo. Extinción del contrato de trabajo.

Uno. La letra d) del artículo 52 queda modificada de la siguiente manera:

"d) Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20 por 100 de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25 por 100 en cuatro meses discontinuos dentro de un período de doce meses, siempre que el índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo supere el 5 por 100 en los mismos períodos de tiempo.

No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, licencias y vacaciones, ni enfermedad o accidente no laboral, cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos."

Dos. El apartado 4 del artículo 53 queda modificado de la siguiente manera:

"4. Cuando el empresario no cumpliera los requisitos establecidos en el apartado 1 de este artículo o la decisión extintiva del empresario tuviera como móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley o bien se hubiera producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, la decisión extintiva será nula, debiendo la autoridad judicial hacer tal declaración de oficio.

La no concesión del preaviso no anulará la extinción, si bien el empresario, con independencia de los demás efectos que procedan, estará obligado a abonar los salarios correspondientes a dicho período. La posterior observancia por el empresario de los requisitos incumplidos no constituirá, en ningún caso, subsanación del primitivo acto extintivo, sino un nuevo acuerdo de extinción con efectos desde su fecha.

Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

- a) La de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45 de esta Ley, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso finalice dentro de dicho período.
- b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta la del comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 37 de esta Ley, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 de la misma.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación salvo que, en ambos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados."

Tres. El apartado 5 del artículo 55 queda redactado en la siguiente forma:

"5. Será nulo el despido que tenga por móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:

- a) El de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45 de esta Ley, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso finalice dentro de dicho período.
- b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta la del comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 37 de esta Ley, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 de la misma.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en ambos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados."

LEY 55/1999 DE 29 DE DICIEMBRE. ART. 19 DE MEDIDAS FISCALES, ADMINISTRATIVAS Y DEL ORDEN SOCIAL.

El Título II de la Ley tiene por objeto el establecimiento de medidas relacionadas con el orden social.

En materia de relaciones laborales, se introducen modificaciones en la regulación del contrato de trabajo fijo-discontinuo, permitiendo que los convenios

colectivos sectoriales establezcan, cuando la actividad estacional del sector lo justifique, límites de jornada superiores al general; y se flexibilizan los requisitos que deben contener los contratos para este tipo de trabajos cuando tengan inicio y duración incierta:

Artículo 19. Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo. Se modifican los siguientes apartados del artículo 12 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo:

Uno. El apartado 3 del citado artículo 12 queda redactado en los siguientes términos:

"3. Sin perjuicio de lo señalado en el apartado anterior, el contrato a tiempo parcial se entenderá celebrado por tiempo indefinido cuando:

- a) Se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa.
- b) Se concierte para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa. En este caso, los trabajadores serán llamados en el orden y la forma que se determine en los respectivos convenios colectivos, pudiendo el trabajador, en caso de incumplimiento, reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción competente, iniciándose el plazo para ello desde el momento en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria. En el caso de los contratos contemplados en esta letra b), los convenios colectivos de ámbito sectorial podrán acordar excepcionalmente, cuando la actividad estacional del sector así lo justifique, el establecimiento de un límite de jornada superior al previsto en el apartado 1 de este artículo."

Dos. La letra a) del apartado 4 del citado artículo 12 queda redactada como sigue:

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

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

En el contrato deberán figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas, la distribución horaria y su concreción mensual, semanal y diaria, incluida la determinación de los días en los que el trabajador deberá prestar servicios. En los contratos para trabajos fijos-discontinuos de inicio y duración incierta, dichas menciones serán sustituidas por una indicación sobre la duración estimada de la actividad, así como sobre la forma y orden de llamamiento que establezca el convenio colectivo aplicable, haciendo constar igualmente, de manera orientativa, la jornada laboral estimada y su distribución horaria.

De no observarse las exigencias establecidas en los párrafos anteriores, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios y el número y distribución de las horas contratadas en los términos previstos en el párrafo anterior."

REAL DECRETO LEGISLATIVO 5/2000, DE 4 DE AGOSTO, POR EL QUE SE APRUEBA EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY SOBRE INFRANCCIONES Y SANCIONES EN EL ORDEN SOCIAL.

Disposición derogatoria única. Derogación normativa.

2. Quedan expresamente derogadas las siguientes disposiciones:

- b) De la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, el Título IV, artículos 93 a 97 (sobre infracciones laborales y sanciones)

En cuanto a las infracciones laborales y las sanciones, el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto dice:

TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY SOBRE INFRACCIONES Y SANCIONES EN EL ORDEN SOCIAL

CAPÍTULO I Disposiciones generales

Artículo 1. Infracciones en el orden social.

1. Constituyen infracciones administrativas en el orden social las acciones u omisiones de los distintos sujetos responsables tipificadas y sancionadas en la presente Ley y en las leyes del orden social.

2. Las infracciones no podrán ser objeto de sanción sin previa instrucción del oportuno expediente, de conformidad con el procedimiento administrativo especial en esta materia, a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sin perjuicio de las responsabilidades de otro orden que puedan concurrir.

3. Las infracciones se califican como leves, graves y muy graves en atención a la naturaleza del deber infringido y la entidad del derecho afectado, de conformidad con lo establecido en la presente Ley.

Artículo 2. Sujetos responsables de la infracción.

Son sujetos responsables de la infracción las personas físicas o jurídicas y las comunidades de bienes que incurran en las acciones u omisiones tipificadas como infracción en la presente Ley y, en particular, las siguientes:

1. *El empresario en la relación laboral.*
2. *Los empresarios, trabajadores por cuenta propia o ajena o asimilados, perceptores y solicitantes de las prestaciones de Seguridad Social, las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales y demás entidades colaboradoras en la gestión, en el ámbito de la relación jurídica de Seguridad Social, así como las entidades o empresas responsables de la gestión de prestaciones en cuanto a sus obligaciones en relación con el Registro de Prestaciones Sociales Públicas y demás sujetos obligados a facilitar información de trascendencia recaudatoria en materia de Seguridad Social.*
3. *Los empresarios, los trabajadores y, en general, las personas físicas o jurídicas, respecto de la normativa de colocación, fomento del empleo y de formación profesional ocupacional y continua.*
4. *Los transportistas, agentes, consignatarios, representantes, trabajadores y, en general, las personas físicas o jurídicas que intervengan en operaciones de emigración o movimientos migratorios.*
5. *Los empresarios y trabajadores por cuenta propia respecto de la normativa sobre trabajo de extranjeros.*
6. *Las cooperativas con respecto a sus socios trabajadores y socios de trabajo, conforme a la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas.*
7. *Las agencias de colocación, las empresas de trabajo temporal y las empresas usuarias respecto de las obligaciones que se establecen en*

su legislación específica y en la de prevención de riesgos laborales, sin perjuicio de lo establecido en otros números de este artículo.

8. *Los empresarios titulares de centro de trabajo, los promotores y propietarios de obra y los trabajadores por cuenta propia que incumplan las obligaciones que se deriven de la normativa de prevención de riesgos laborales. (Apartado modificado por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre)*
9. *Las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención ajenos a las empresas, las personas o entidades que desarrollen la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas y las entidades acreditadas para desarrollar y certificar la formación en materia de prevención de riesgos laborales que incumplan las obligaciones establecidas en la normativa sobre dicha materia.*
10. *Las personas físicas o jurídicas y las comunidades de bienes titulares de los centros de trabajo y empresas de dimensión comunitaria situadas en territorio español, respecto de los derechos de información y consulta de los trabajadores en los términos establecidos en su legislación específica.*
11. *Los empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de la normativa legal que regula el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional, respecto de las condiciones de trabajo que deben garantizar a dichos trabajadores desplazados temporalmente a España.*

Artículo 3. Concurrencia con el orden jurisdiccional penal.

1. *No podrán sancionarse los hechos que hayan sido sancionados penal o administrativamente, en los casos en que se aprecie identidad de sujeto, de hecho y de fundamento.*

2. *En los supuestos en que las infracciones pudieran ser constitutivas de ilícito penal, la Administración pasará el tanto de culpa al órgano judicial competente o al Ministerio Fiscal y se abstendrá de seguir el procedimiento sancionador mientras la autoridad judicial no dicte sentencia firme o resolución que ponga fin al procedimiento o mientras el Ministerio Fiscal no comunique la improcedencia de iniciar o proseguir actuaciones.*

3. *Los empresarios, los trabajadores, los solicitantes de subvenciones públicas y, en general, las personas físicas o jurídicas, respecto de la normativa de colocación, fomento del empleo y de formación profesional ocupacional o continua. (Modificado por ley 45/2002)*

4. *La comunicación del tanto de culpa al órgano judicial o al Ministerio Fiscal o el inicio de actuaciones por parte de éstos, no afectará al inmediato cumplimiento de las medidas de paralización de trabajos adoptadas en los casos de riesgo grave e inminente para la seguridad o salud del trabajador, a la efectividad de los requerimientos de subsanación formulados, ni a los expedientes sancionadores sin conexión directa con los que sean objeto de las eventuales actuaciones jurisdiccionales del orden penal.*

Artículo 4. Prescripción de las infracciones.

1. *Las infracciones en el orden social a que se refiere la presente Ley prescriben a los tres años contados desde la fecha de la infracción, salvo lo dispuesto en los números siguientes.*

2. *Las infracciones en materia de Seguridad Social prescribirán a los cuatro años, contados desde la fecha de la infracción. (Redacción dada por Ley 14/2000)*

3. *En materia de prevención de riesgos laborales, las infracciones prescribirán: al año las leves, a los tres años las graves y a los cinco años las muy graves, contados desde la fecha de la infracción.*

4. *Las infracciones a la legislación de sociedades cooperativas prescribirán: las leves, a los tres meses; las graves, a los seis meses; y las muy graves, al año, contados desde la fecha de la infracción.*

CAPÍTULO II Infracciones laborales

Artículo 5. Concepto.

1. *Son infracciones laborales las acciones u omisiones de los empresarios contrarias a las normas legales, reglamentarias y cláusulas normativas de los convenios colectivos en materia de relaciones laborales, tanto individuales como colectivas, de colocación, empleo, formación profesional ocupacional y formación profesional continua y de trabajo temporal, tipificadas y sancionadas de conformidad con la presente Ley. Asimismo, tendrán dicha consideración las demás acciones u*

omisiones de los sujetos responsables y en las materias que se regulan en el presente capítulo. (modificado por Ley 45/2002)

2. Son infracciones laborales en materia de prevención de riesgos laborales las acciones u omisiones de los diferentes sujetos responsables que incumplan las normas legales, reglamentarias y cláusulas normativas de los convenios colectivos en materia de seguridad y salud en el trabajo sujetas a responsabilidad conforme a esta Ley. (Apartado modificado por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre)

SECCIÓN 1.^a INFRACCIONES EN MATERIA DE RELACIONES LABORALES

SUBSECCIÓN 1.^a INFRACCIONES EN MATERIA DE RELACIONES LABORALES INDIVIDUALES Y COLECTIVAS

Artículo 6. Infracciones leves.

Son infracciones leves:

- 1. No exponer en lugar visible del centro de trabajo el calendario laboral vigente.*
- 2. No entregar puntualmente al trabajador el recibo de salarios o no utilizar el modelo de recibo de salarios aplicable, oficial o pactado.*
- 3. No poner a disposición de los trabajadores a domicilio el documento de control de la actividad laboral que realicen.*
- 4. No informar por escrito al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, en los términos y plazos establecidos reglamentariamente.*
- 5. No informar a los trabajadores a tiempo parcial y con contratos de duración determinada o temporales sobre las vacantes existentes en la empresa, en los términos previstos en los artículos 12.4 y 15.7 del Estatuto de los Trabajadores. (Modificado por Ley 12/2001)*
- 6. Cualesquiera otros incumplimientos que afecten a obligaciones meramente formales o documentales. (Añadido por Ley 12/2001)*

Artículo 7. Infracciones graves.

Son infracciones graves:

1. *No formalizar por escrito el contrato de trabajo cuando este requisito sea exigible o cuando lo haya solicitado el trabajador.*

2. *La transgresión de la normativa sobre modalidades contractuales, contratos de duración determinada y temporales, mediante su utilización en fraude de ley o respecto a personas, finalidades, supuestos y límites temporales distintos de los previstos legal, reglamentariamente, o mediante convenio colectivo cuando dichos extremos puedan ser determinados por la negociación colectiva.*

3. *No consignar en el recibo de salarios las cantidades realmente abonadas al trabajador.*

4. *El incumplimiento de las obligaciones establecidas en materia de tramitación de los recibos de finiquito.*

5. *La transgresión de las normas y los límites legales o pactados en materia de jornada, trabajo nocturno, horas extraordinarias, horas complementarias, descansos, vacaciones, permisos y, en general, el tiempo de trabajo a que se refieren los artículos 12, 23 y 34 a 38 del Estatuto de los Trabajadores. (Modificado por Ley 12/2001)*

6. *La modificación de las condiciones sustanciales de trabajo impuesta unilateralmente por el empresario, según lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.*

7. *La transgresión de los derechos de información, audiencia y consulta de los representantes de los trabajadores y de los delegados sindicales, en los términos en que legal o convencionalmente estuvieren establecidos.*

8. *La transgresión de los derechos de los representantes de los trabajadores y de las secciones sindicales en materia de crédito de horas retribuidas y locales adecuados para el desarrollo de sus actividades, así como de tabloneros de anuncios, en los términos en que legal o convencionalmente estuvieren establecidos.*

9. *La vulneración de los derechos de las secciones sindicales en orden a la recaudación de cuotas, distribución y recepción de información sindical, en los términos en que legal o convencionalmente estuvieren establecidos.*

10. *Establecer condiciones de trabajo inferiores a las establecidas legalmente o por convenio colectivo, así como los actos u omisiones que fueren contrarios a los derechos de los trabajadores reconocidos en el artículo 4 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, salvo que proceda su calificación como muy graves, de acuerdo con el artículo siguiente.*

11. *El incumplimiento del deber de información a los trabajadores en los supuestos de contratas al que se refiere el artículo 42.3 del Estatuto de los Trabajadores, así como del deber de información a los trabajadores afectados por una sucesión de empresa establecido en el artículo 44.7 del mismo texto legal. (Añadido por ley 12/2001)*

Artículo 8. Infracciones muy graves.

Son infracciones muy graves:

1. *El impago y los retrasos reiterados en el pago del salario debido.*
2. *La cesión de trabajadores en los términos prohibidos por la legislación vigente.*
3. *El cierre de empresa o el cese de actividades, temporal o definitivo, efectuados sin la autorización de la autoridad laboral, cuando fuere preceptiva.*
4. *La transgresión de las normas sobre trabajo de menores contempladas en la legislación laboral.*
5. *Las acciones u omisiones que impidan el ejercicio del derecho de reunión de los trabajadores, de sus representantes y de las secciones sindicales, en los términos en que legal o convencionalmente estuvieran establecidos.*
6. *La vulneración del derecho de asistencia y acceso a los centros de trabajo, en los términos establecidos por el artículo 9.1, c), de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, de quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas.*
7. *La transgresión de los deberes materiales de colaboración que impongan al empresario las normas reguladoras de los procesos electorales a representantes de los trabajadores.*
8. *La transgresión de las cláusulas normativas sobre materia sindical establecidas en los convenios colectivos.*

9. *La negativa del empresario a la reapertura del centro de trabajo en el plazo establecido, cuando fuera requerida por la autoridad laboral competente en los casos de cierre patronal.*

10. *Los actos del empresario lesivos del derecho de huelga de los trabajadores consistentes en la sustitución de los trabajadores en huelga por otros no vinculados al centro de trabajo al tiempo de su ejercicio, salvo en los casos justificados por el ordenamiento.*

11. *Los actos del empresario que fueren contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores.*

12. *Las decisiones unilaterales del empresario que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa o lengua dentro del Estado español, así como las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación. (Apartado modificado por la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social)*

13. *El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma.*

13 bis. *El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo. (Apartado añadido por la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social)*

14. *El incumplimiento por el empresario de la paralización de la efectividad del traslado, en los casos de ampliación del plazo de incorporación ordenada por la autoridad laboral a que se refiere el artículo 40.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.*

15. *El incumplimiento por la empresa de la obligación de instrumentar los compromisos por pensiones con el personal de la empresa en los términos establecidos en la normativa reguladora de los planes y fondos de pensiones.*

SUBSECCIÓN 2.A INFRACCIONES EN MATERIA DE DERECHOS DE INFORMACIÓN
Y CONSULTA DE LOS TRABAJADORES EN LAS EMPRESAS Y GRUPOS DE EMPRESAS
DE DIMENSIÓN COMUNITARIA

Artículo 9. Infracciones graves y muy graves.

1. *Son infracciones graves, salvo que proceda su calificación como muy graves de conformidad con lo dispuesto en el apartado siguiente de este artículo:*

- a) *No facilitar la información solicitada sobre el número de trabajadores a efectos de definir la existencia de una empresa o grupo de empresas de dimensión comunitaria con el fin de constituir un comité de empresa europeo o de establecer un procedimiento alternativo de información y consulta a los trabajadores.*
- b) *No dar traslado a la dirección central de la petición de inicio de las negociaciones para la constitución de un comité de empresa europeo o el establecimiento de un procedimiento alternativo de información y consulta.*
- c) *La transgresión de los derechos de reunión de la comisión negociadora, del comité de empresa europeo, y, en su caso, de los representantes de los trabajadores en el marco de un procedimiento alternativo de información y consulta, así como de su derecho a ser asistidos por expertos de su elección.*
- d) *La transgresión de los derechos de la comisión negociadora, del comité de empresa europeo y, en su caso, de los representantes de los trabajadores en el marco de un procedimiento alternativo de información y consulta, en materia de recursos financieros y materiales para el adecuado funcionamiento y desarrollo de sus actividades.*
- e) *La falta de convocatoria, en tiempo y forma, de las reuniones, ordinarias y extraordinarias, del comité de empresa europeo con la dirección central.*
- f) *La transgresión de los derechos y garantías de los miembros de la comisión negociadora, del comité de empresa europeo y de los*

representantes de los trabajadores en el marco de un procedimiento alternativo de información y consulta, en los términos legal o convencionalmente establecidos.

2. Son infracciones muy graves:

- a) Las acciones u omisiones que impidan el inicio y desarrollo de la negociación para la constitución de un comité de empresa europeo o el establecimiento de un procedimiento alternativo de información y consulta a los trabajadores.*
- b) Las acciones u omisiones que impidan el funcionamiento de la comisión negociadora, del comité de empresa europeo y del procedimiento alternativo de información y consulta, en los términos legal o convencionalmente establecidos.*
- c) Las acciones u omisiones que impidan el ejercicio efectivo de los derechos de información y consulta de los representantes de los trabajadores, incluido el abuso en el establecimiento de la obligación de confidencialidad en la información proporcionada o en el recurso a la dispensa de la obligación de comunicar aquellas informaciones de carácter secreto.*
- d) Las decisiones adoptadas en aplicación de la Ley 10/1997, de 24 de abril, sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria, que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación, favorable o adversa, por razón del sexo, nacionalidad, lengua, estado civil, condición social, ideas religiosas o políticas y adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio, en general, de las actividades sindicales.*

SUBSECCIÓN 3.^a INFRACCIONES DE LAS OBLIGACIONES RELATIVAS A LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES DESPLAZADOS TEMPORALMENTE A ESPAÑA EN EL MARCO DE UNA PRESTACIÓN TRANSNACIONAL

Artículo 10. Infracciones.

1. Constituyen infracciones leves los defectos formales de la comunicación de desplazamiento de trabajadores a España en el marco de una prestación de servicios transnacional, en los términos legalmente establecidos.

2. *Constituye infracción grave la presentación de la comunicación de desplazamiento con posterioridad a su inicio.*

3. *Constituye infracción muy grave la ausencia de comunicación de desplazamiento, así como la falsedad o la ocultación de los datos contenidos en la misma.*

4. *Sin perjuicio de lo anterior, constituye infracción administrativa no garantizar a los trabajadores desplazados a España, cualquiera que sea la legislación aplicable al contrato de trabajo, las condiciones de trabajo previstas por la legislación laboral española en los términos definidos por el artículo 3 de la Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional, disposiciones reglamentarias para su aplicación, y en los convenios colectivos y laudos arbitrales aplicables en el lugar y en el sector o rama de la actividad de que se trate. La tipificación de dichas infracciones, su calificación como leves, graves o muy graves, las sanciones y los criterios para su graduación, se ajustarán a lo dispuesto en la presente Ley.*

SECCIÓN 2.^a INFRACCIONES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Artículo 11. Infracciones leves.

Son infracciones leves:

1. *La falta de limpieza del centro de trabajo de la que no se derive riesgo para la integridad física o salud de los trabajadores.*

2. *No dar cuenta, en tiempo y forma, a la autoridad laboral competente, conforme a las disposiciones vigentes, de los accidentes de trabajo ocurridos y de las enfermedades profesionales declaradas cuando tengan la calificación de leves.*

3. *No comunicar a la autoridad laboral competente la apertura del centro de trabajo o la reanudación o continuación de los trabajos después de efectuar alteraciones o ampliaciones de importancia, o consignar con inexactitud los datos que debe declarar o cumplimentar, siempre que no se trate de industria calificada por la normativa vigente como peligrosa, insalubre o nociva por los elementos, procesos o sustancias que se manipulen.*

4. *Las que supongan incumplimientos de la normativa de prevención de riesgos laborales, siempre que carezcan de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores.*

5. Cualesquiera otras que afecten a obligaciones de carácter formal o documental exigidas en la normativa de prevención de riesgos laborales y que no estén tipificadas como graves o muy graves.

Artículo 12. Infracciones graves.

Son infracciones graves:

1.

- a) *Incumplir la obligación de integrar la prevención de riesgos laborales en la empresa a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención, con el alcance y contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales.*
- b) *No llevar a cabo las evaluaciones de riesgos y, en su caso, sus actualizaciones y revisiones, así como los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores que procedan, o no realizar aquellas actividades de prevención que hicieran necesarias los resultados de las evaluaciones, con el alcance y contenido establecidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales. (Apartados modificados por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre)*

2. *No realizar los reconocimientos médicos y pruebas de vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores que procedan conforme a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, o no comunicar su resultado a los trabajadores afectados.*

3. *No dar cuenta en tiempo y forma a la autoridad laboral, conforme a las disposiciones vigentes, de los accidentes de trabajo ocurridos y de las enfermedades profesionales declaradas cuando tengan la calificación de graves, muy graves o mortales, o no llevar a cabo una investigación en caso de producirse daños a la salud de los trabajadores o de tener indicios de que las medidas preventivas son insuficientes.*

4. *No registrar y archivar los datos obtenidos en las evaluaciones, controles, reconocimientos, investigaciones o informes a que se refieren los artículos 16, 22 y 23 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.*

5. *No comunicar a la autoridad laboral competente la apertura del centro de trabajo o la reanudación o continuación de los trabajos después de efectuar*

alteraciones o ampliaciones de importancia, o consignar con inexactitud los datos que debe declarar o cumplimentar, siempre que se trate de industria calificada por la normativa vigente como peligrosa, insalubre o nociva por los elementos, procesos o sustancias que se manipulen.

6. Incumplir la obligación de efectuar la planificación de la actividad preventiva que derive como necesaria de la evaluación de riesgos, o no realizar el seguimiento de la misma, con el alcance y contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales. (Apartado modificado por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre)

7. La adscripción de trabajadores a puestos de trabajo cuyas condiciones fuesen incompatibles con sus características personales o de quienes se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo, así como la dedicación de aquéllos a la realización de tareas sin tomar en consideración sus capacidades profesionales en materia de seguridad y salud en el trabajo, salvo que se trate de infracción muy grave conforme al artículo siguiente.

8. El incumplimiento de las obligaciones en materia de formación e información suficiente y adecuada a los trabajadores acerca de los riesgos del puesto de trabajo susceptibles de provocar daños para la seguridad y salud y sobre las medidas preventivas aplicables, salvo que se trate de infracción muy grave conforme al artículo siguiente.

9. La superación de los límites de exposición a los agentes nocivos que, conforme a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, origine riesgo de daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores, sin adoptar las medidas preventivas adecuadas, salvo que se trate de infracción muy grave conforme al artículo siguiente.

10. No adoptar las medidas previstas en el artículo 20 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores.

11. El incumplimiento de los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores reconocidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

12. *No proporcionar la formación o los medios adecuados para el desarrollo de sus funciones a los trabajadores designados para las actividades de prevención y a los delegados de prevención.*

13. *No adoptar los empresarios y los trabajadores por cuenta propia que desarrollen actividades en un mismo centro de trabajo, o los empresarios a que se refiere el artículo 24.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las medidas de cooperación y coordinación necesarias para la protección y prevención de riesgos laborales.*

14. *No adoptar el empresario titular del centro de trabajo las medidas necesarias para garantizar que aquellos otros que desarrollen actividades en el mismo reciban la información y las instrucciones adecuadas sobre los riesgos existentes y las medidas de protección, prevención y emergencia, en la forma y con el contenido, establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales. (Apartado modificado por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre)*

15.

- a) *No designar a uno o varios trabajadores para ocuparse de las actividades de protección y prevención en la empresa o no organizar o concertar un servicio de prevención cuando ello sea preceptivo, o no dotar a los recursos preventivos de los medios que sean necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas.*
- b) *La falta de presencia de los recursos preventivos cuando ello sea preceptivo o el incumplimiento de las obligaciones derivadas de su presencia. (Apartado modificado por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre)*

16. *Las que supongan incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, siempre que dicho incumplimiento cree un riesgo grave para la integridad física o la salud de los trabajadores afectados y especialmente en materia de:*

- a) *Comunicación a la autoridad laboral, cuando legalmente proceda, de las sustancias, agentes físicos, químicos y biológicos, o procesos utilizados en las empresas.*
- b) *Diseño, elección, instalación, disposición, utilización y mantenimiento de los lugares de trabajo, herramientas, maquinaria y equipos.*

- c) *Prohibiciones o limitaciones respecto de operaciones, procesos y uso de agentes físicos, químicos y biológicos en los lugares de trabajo.*
- d) *Limitaciones respecto del número de trabajadores que puedan quedar expuestos a determinados agentes físicos, químicos y biológicos.*
- e) *Utilización de modalidades determinadas de muestreo, medición y evaluación de resultados.*
- f) *Medidas de protección colectiva o individual.*
- g) *Señalización de seguridad y etiquetado y envasado de sustancias peligrosas, en cuanto éstas se manipulen o empleen en el proceso productivo.*
- h) *Servicios o medidas de higiene personal.*
- i) *Registro de los niveles de exposición a agentes físicos, químicos y biológicos, listas de trabajadores expuestos y expedientes médicos.*

17. La falta de limpieza del centro o lugar de trabajo, cuando sea habitual o cuando de ello se deriven riesgos para la integridad física y salud de los trabajadores.

18. El incumplimiento del deber de información a los trabajadores designados para ocuparse de las actividades de prevención o, en su caso, al servicio de prevención de la incorporación a la empresa de trabajadores con relaciones de trabajo temporales, de duración determinada o proporcionados por empresas de trabajo temporal.

19. No facilitar a los trabajadores designados o al servicio de prevención el acceso a la información y documentación señaladas en el apartado 1 del artículo 18 y en el apartado 1 del artículo 23 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. (Apartado modificado por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre)

20. No someter, en los términos reglamentariamente establecidos, el sistema de prevención de la empresa al control de una auditoría o evaluación externa cuando no se hubiera concertado el servicio de prevención con una entidad especializada ajena a la empresa.

21. Facilitar a la autoridad laboral competente, las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención ajenos a las empresas, las personas o

entidades que desarrollen la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas o las entidades acreditadas para desarrollar y certificar la formación en materia de prevención de riesgos laborales, datos de forma o con contenido inexactos, omitir los que hubiera debido consignar, así como no comunicar cualquier modificación de sus condiciones de acreditación o autorización.

22. Incumplir las obligaciones derivadas de actividades correspondientes a servicios de prevención ajenos respecto de sus empresarios concertados, de acuerdo con la normativa aplicable.

23. En el ámbito de aplicación del Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción:

- a) Incumplir la obligación de elaborar el plan de seguridad y salud en el trabajo con el alcance y contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales, en particular por carecer de un contenido real y adecuado a los riesgos específicos para la seguridad y la salud de los trabajadores de la obra o por no adaptarse a las características particulares de las actividades o los procedimientos desarrollados o del entorno de los puestos de trabajo.
- b) Incumplir la obligación de realizar el seguimiento del plan de seguridad y salud en el trabajo, con el alcance y contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales. (Apartado añadido por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre)

24. En el ámbito de aplicación del Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción, el incumplimiento de las siguientes obligaciones correspondientes al promotor:

- a) No designar los coordinadores en materia de seguridad y salud cuando ello sea preceptivo.
- b) Incumplir la obligación de que se elabore el estudio o, en su caso, el estudio básico de seguridad y salud, cuando ello sea preceptivo, con el alcance y contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales, o cuando tales estudios presenten deficiencias o carencias significativas y graves en relación con la seguridad y la salud en la obra.

- c) *No adoptar las medidas necesarias para garantizar, en la forma y con el alcance y contenido previstos en la normativa de prevención, que los empresarios que desarrollan actividades en la obra reciban la información y las instrucciones adecuadas sobre los riesgos y las medidas de protección, prevención y emergencia.*
- d) *No cumplir los coordinadores en materia de seguridad y salud las obligaciones establecidas en el artículo 9 del Real Decreto 1627/1997 como consecuencia de su falta de presencia, dedicación o actividad en la obra.*
- e) *No cumplir los coordinadores en materia de seguridad y salud las obligaciones, distintas de las citadas en los párrafos anteriores, establecidas en la normativa de prevención de riesgos laborales cuando tales incumplimientos tengan o puedan tener repercusión grave en relación con la seguridad y salud en la obra. (Apartado añadido por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre)*

25. Incumplir las obligaciones derivadas de actividades correspondientes a las personas o entidades que desarrollen la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas, de acuerdo con la normativa aplicable. (Apartado añadido por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre)

26. Incumplir las obligaciones derivadas de actividades correspondientes a entidades acreditadas para desarrollar y certificar la formación en materia de prevención de riesgos laborales, de acuerdo con la normativa aplicable. (Apartado añadido por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre)

Artículo 13. Infracciones muy graves.

Son infracciones muy graves:

- 1. No observar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y la salud de las trabajadoras durante los períodos de embarazo y lactancia.*
- 2. No observar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y la salud de los menores.*
- 3. No paralizar ni suspender de forma inmediata, a requerimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, los trabajos que se realicen sin observar la normativa sobre prevención de riesgos laborales y que, a juicio de la Inspección, impliquen*

la existencia de un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores, o reanudar los trabajos sin haber subsanado previamente las causas que motivaron la paralización.

4. La adscripción de los trabajadores a puestos de trabajo cuyas condiciones fuesen incompatibles con sus características personales conocidas o que se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo, así como la dedicación de aquéllos a la realización de tareas sin tomar en consideración sus capacidades profesionales en materia de seguridad y salud en el trabajo, cuando de ello se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

5. Incumplir el deber de confidencialidad en el uso de los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores, en los términos previstos en el apartado 4 del artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

6. Superar los límites de exposición a los agentes nocivos que, conforme a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, originen riesgos de daños para la salud de los trabajadores sin adoptar las medidas preventivas adecuadas, cuando se trate de riesgos graves e inminentes.

7. No adoptar, los empresarios y los trabajadores por cuenta propia que desarrollen actividades en un mismo centro de trabajo, las medidas de cooperación y coordinación necesarias para la protección y prevención de riesgos laborales, cuando se trate de actividades reglamentariamente consideradas como peligrosas o con riesgos especiales.

8.

a) No adoptar el promotor o el empresario titular del centro de trabajo, las medidas necesarias para garantizar que aquellos otros que desarrollen actividades en el mismo reciban la información y las instrucciones adecuadas, en la forma y con el contenido y alcance establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales, sobre los riesgos y las medidas de protección, prevención y emergencia cuando se trate de actividades reglamentariamente consideradas como peligrosas o con riesgos especiales.

b) La falta de presencia de los recursos preventivos cuando ello sea preceptivo o el incumplimiento de las obligaciones derivadas de su

presencia, cuando se trate de actividades reglamentariamente consideradas como peligrosas o con riesgos especiales. (Apartado modificado por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre)

9. Las acciones u omisiones que impidan el ejercicio del derecho de los trabajadores a paralizar su actividad en los casos de riesgo grave e inminente, en los términos previstos en el artículo 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

10. No adoptar cualesquiera otras medidas preventivas aplicables a las condiciones de trabajo en ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales de las que se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

11. Ejercer sus actividades las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención ajenos a las empresas, las personas o entidades que desarrollen la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas o las que desarrollen y certifiquen la formación en materia de prevención de riesgos laborales, sin contar con la preceptiva acreditación o autorización, cuando ésta hubiera sido suspendida o extinguida, cuando hubiera caducado la autorización provisional, así como cuando se excedan en su actuación del alcance de la misma.

12. Mantener las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención ajenos a las empresas o las personas o entidades que desarrollen la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas, vinculaciones comerciales, financieras o de cualquier otro tipo, con las empresas auditadas o concertadas, distintas a las propias de su actuación como tales, así como certificar, las entidades que desarrollen o certifiquen la formación preventiva, actividades no desarrolladas en su totalidad.

13. La alteración o el falseamiento, por las personas o entidades que desarrollen la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas, del contenido del informe de la empresa auditada. (Apartado añadido por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre)

14. La suscripción de pactos que tengan por objeto la elusión, en fraude de ley, de las responsabilidades establecidas en el apartado 3 del artículo 42 de esta Ley. (Apartado añadido por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre)

SECCIÓN 3.^a Infracciones en materia de empleo

SUBSECCIÓN 1. INFRACCIONES DE LOS EMPRESARIOS, DE LAS AGENCIAS DE COLOCACIÓN Y DE LOS BENEFICIARIOS DE AYUDAS Y SUBVENCIONES EN MATERIA DE EMPLEO, AYUDAS DE FOMENTO DEL EMPLEO EN GENERAL Y FORMACIÓN PROFESIONAL OCUPACIONAL Y CONTINUA. (TÍTULO MODIFICADO POR LA LEY 62/2003, DE 30 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS FISCALES, ADMINISTRATIVAS Y DEL ORDEN SOCIAL)

Artículo 14. Infracciones leves.

Son infracciones leves:

1. *No comunicar a la oficina de empleo las contrataciones realizadas en los supuestos en que estuviere establecida esa obligación.*
2. *No comunicar a la oficina de empleo la terminación de los contratos de trabajo, en los supuestos en que estuviere prevista tal obligación.*
3. *La falta de registro en la oficina de empleo del contrato de trabajo y de sus prórrogas en los casos en que estuviere establecida la obligación de registro.*
4. *Incumplir, los empresarios y los beneficiarios de las ayudas y subvenciones públicas, las obligaciones de carácter formal o documental exigidas en la normativa específica sobre formación profesional continua u ocupacional, siempre que no estén tipificadas como graves o muy graves. (Apartado introducido por la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social)*

Artículo 15. Infracciones graves.

Son infracciones graves:

1. *No informar las empresas de selección de sus tareas al servicio público de empleo.*
2. *El incumplimiento de las medidas de reserva, duración o preferencia en el empleo dictadas en virtud de lo dispuesto en el artículo 17, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.*
3. *El incumplimiento en materia de integración laboral de minusválidos de la obligación legal de reserva de puestos de trabajo para minusválidos, o de la aplicación de sus medidas alternativas de carácter excepcional.*

4. No notificar a los representantes legales de los trabajadores las contrataciones de duración determinada que se celebren, o no entregarles en plazo la copia básica de los contratos cuando exista dicha obligación.

5. La publicidad por cualquier medio de difusión de ofertas de empleo que no respondan a las reales condiciones del puesto ofertado, o que contengan condiciones contrarias a la normativa de aplicación, sin perjuicio de lo establecido en el artículo siguiente.

6. Incumplir, los empresarios y los beneficiarios de ayudas y subvenciones públicas, las obligaciones establecidas en la normativa específica sobre formación profesional continua u ocupacional siguientes, salvo que haya dado lugar al disfrute indebido de bonificaciones en el pago de las cuotas sociales:

- a) No ejecutar las acciones formativas en los términos, forma y plazos previamente preavisados cuando no se hubiera notificado en tiempo y forma su cancelación o modificación al órgano competente.
- b) No establecer el debido control de asistencia de los participantes en las acciones formativas, o establecerlo de manera inadecuada.
- c) Realizar subcontrataciones indebidas con otras entidades, tanto en lo que respecta a la gestión como a la ejecución de las acciones formativas.
- d) Expedir certificaciones de asistencia o diplomas que no se ajusten a las acciones formativas aprobadas y/o realizadas o cuando no se hayan impartido dichas acciones, así como negar su entrega a los participantes en las acciones impartidas, a pesar de haber sido requerido en tal sentido por los órganos de vigilancia y control.
(Apartado 6 introducido por la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social)

Artículo 16. Infracciones muy graves.

Son infracciones muy graves:

1. Ejercer actividades de mediación con fines lucrativos, de cualquier clase y ámbito funcional, que tengan por objeto la colocación de trabajadores, así como ejercer actividades de mediación sin fines lucrativos, sin haber obtenido la correspondiente autorización administrativa o continuar actuando en la intermediación y colocación tras la finalización de la autorización, o cuando la prórroga se hubiese desestimado por el servicio público de empleo.

2. *Establecer condiciones, mediante la publicidad, difusión o por cualquier otro medio, que constituyan discriminaciones favorables o adversas para el acceso al empleo por motivos de sexo, origen, incluido el racial o étnico, edad, estado civil, discapacidad, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social y lengua dentro del Estado. (Apartado modificado por la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social)*

3. *Obtener o disfrutar indebidamente de subvenciones, ayudas de fomento del empleo o cualesquiera establecidas en programas de apoyo a la creación de empleo o formación profesional ocupacional o continua concedidas, financiadas o garantizadas, en todo o en parte, por el Estado o por las Comunidades Autónomas en el marco de la ejecución de la legislación laboral, ajenas al régimen económico de la Seguridad Social.*

4. *La no aplicación o las desviaciones en la aplicación de las ayudas o subvenciones de fomento del empleo, de reinserción de demandantes de empleo, de la formación profesional ocupacional y de la formación profesional continua, concedidas, financiadas o garantizadas, en todo o en parte, por el Estado o por las Comunidades Autónomas en el marco de la ejecución de la legislación laboral, ajenas al régimen económico de la Seguridad Social. (Apartados 3 y 4 modificados por ley 45/2002)*

5. *Incumplir, los empresarios y los beneficiarios de ayudas y subvenciones públicas, las obligaciones establecidas en la normativa específica sobre formación profesional continua u ocupacional siguientes, salvo que haya dado lugar al disfrute indebido de bonificaciones en el pago de cuotas sociales:*

- a) *Solicitar cantidades en concepto de formación a los participantes, cuando las acciones formativas sean financiadas con fondos públicos y gratuitas para los mismos.*
- b) *Simular la contratación laboral con la finalidad de que los trabajadores participen en programas formativos. (Apartado 5 introducido por la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social)*

**SUBSECCIÓN 2.ª INFRACCIONES DE LOS TRABAJADORES POR CUENTA AJENA Y PROPIA
(TÍTULO MODIFICADO POR LA LEY 62/2003, DE 30 DE DICIEMBRE,
DE MEDIDAS FISCALES, ADMINISTRATIVAS Y DEL ORDEN SOCIAL)**

Artículo 17. Infracciones de los trabajadores.

Constituyen infracciones de los trabajadores:

1. Leves.

- a) *No comparecer, previo requerimiento, ante el servicio público de empleo, las agencias de colocación sin fines lucrativos o las entidades asociadas de los servicios integrados para el empleo, o no renovar la demanda de empleo en la forma y fechas que se determinen en el documento de renovación de la demanda salvo causa justificada.*
- b) *No devolver en plazo, salvo causa justificada, al servicio público de empleo o, en su caso, a las agencias de colocación sin fines lucrativos, el correspondiente justificante de haber comparecido en el lugar y fecha indicados para cubrir las ofertas de empleo facilitadas por aquéllos.*
- c) **(Párrafo c) suprimido por la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social)**

2. *Graves: rechazar una oferta de empleo adecuada, ya sea ofrecida por el servicio público de empleo o por las agencias de colocación sin fines lucrativos, o negarse a participar en programas de empleo, incluidos los de inserción profesional, o en acciones de promoción, formación o reconversión profesional, salvo causa justificada, ofrecidos por el servicio público de empleo o por las entidades asociadas de los servicios integrados para el empleo.*

A los efectos previstos en esta Ley, se entenderá por colocación adecuada la que reúna los requisitos establecidos en el apartado 3 del artículo 231 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, en aquellos aspectos en los que sea de aplicación a los demandantes de empleo no solicitantes ni beneficiarios de prestaciones por desempleo. (Párrafo modificado por la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social)

3. *Muy graves: la no aplicación, o la desviación en la aplicación de las ayudas, en general, de fomento del empleo percibidas por los trabajadores, así como la convivencia con los empresarios y los beneficiarios de ayudas y subvenciones, para la acreditación o justificación de acciones formativas inexistentes o no realizadas. (Párrafo modificado por la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social)*

SECCIÓN 4.^a INFRACCIONES EN MATERIA DE EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL Y EMPRESAS USUARIAS

Artículo 18. Infracciones de las empresas de trabajo temporal.

1. Infracciones leves:

- a) *No cumplimentar, en los términos que reglamentariamente se determine, los contratos a que se refiere el artículo 10 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, que regula las empresas de trabajo temporal y los contratos de puesta a disposición.*
- b) *No incluir en la publicidad de sus actividades u ofertas de empleo su identificación como empresa de trabajo temporal y el número de autorización.*
- c) *No entregar a la empresa usuaria la copia básica del contrato de trabajo o la orden de servicio de los trabajadores puestos a disposición de la misma ; así como la restante documentación que esté obligada a suministrarle.*

2. Infracciones graves:

- a) *No formalizar por escrito los contratos de trabajo o contratos de puesta a disposición, previstos en la Ley por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.*
- b) *No remitir a la autoridad laboral competente, en los términos que reglamentariamente se establezcan, la información a que se refiere el artículo 5 de la Ley por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, o no comunicar la actualización anual de la garantía financiera.*
- c) *Formalizar contratos de puesta a disposición para supuestos distintos de los previstos en el apartado 2 del artículo 6 de la Ley por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, o para la cobertura de puestos de trabajo respecto de los que no se haya realizado previamente la preceptiva evaluación de riesgos.*
- d) *No destinar a la formación de los trabajadores temporales las cantidades a que se refiere el artículo 12.2 de la Ley por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.*
- e) *Cobrar al trabajador cualquier cantidad en concepto de selección, formación o contratación.*

f) *La puesta a disposición de trabajadores en ámbitos geográficos para los que no se tiene autorización administrativa de actuación, salvo lo previsto en el apartado 3 del artículo 5 de la Ley por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.*

3. Infracciones muy graves:

- a) *No actualizar el valor de la garantía financiera, cuando se haya obtenido una autorización administrativa indefinida.*
- b) *Formalizar contratos de puesta a disposición para la realización de actividades y trabajos que, por su especial peligrosidad para la seguridad o la salud se determinen reglamentariamente.*
- c) *No dedicarse exclusivamente a la actividad constitutiva de la empresa de trabajo temporal.*
- d) *La falsedad documental u ocultación de la información facilitada a la autoridad laboral sobre sus actividades.*
- e) *Ceder trabajadores con contrato temporal a otra empresa de trabajo temporal o a otras empresas para su posterior cesión a terceros.*

Artículo 19. Infracciones de las empresas usuarias.

1. Son infracciones leves:

- a) *No cumplimentar, en los términos que reglamentariamente se determine, el contrato de puesta a disposición.*
- b) *No facilitar los datos relativos a la retribución total establecida en el convenio colectivo aplicable para el puesto de trabajo en cuestión, a efectos de su consignación en el contrato de puesta a disposición.*

2. Son infracciones graves:

- a) *No formalizar por escrito el contrato de puesta a disposición.*
- b) *Formalizar contratos de puesta a disposición para supuestos distintos de los previstos en el apartado 2 del artículo 6 de la Ley por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, o para la cobertura de puestos de trabajo respecto de los que no se haya realizado previamente la preceptiva evaluación de riesgos.*

- c) *Las acciones u omisiones que impidan el ejercicio por los trabajadores puestos a su disposición de los derechos establecidos en el artículo 17 de la Ley por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.*
- d) *La falta de información al trabajador temporal en los términos previstos en el artículo 16.1 de la Ley por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, y en la normativa de prevención de riesgos laborales.*
- e) *Formalizar contratos de puesta a disposición para la cobertura de puestos o funciones que, en los doce meses anteriores, hayan sido objeto de amortización por despido improcedente, despido colectivo o por causas objetivas, o para la cobertura de puestos que en los dieciocho meses anteriores hubieran estado ya cubiertos por más de doce meses, de forma continua o discontinua, por trabajadores puestos a disposición por empresas de trabajo temporal, entendiéndose en ambos casos cometida una infracción por cada trabajador afectado. (Modificado por Ley 12/2001)*
- f) *Permitir el inicio de la prestación de servicios de los trabajadores puestos a disposición sin tener constancia documental de que han recibido las informaciones relativas a los riesgos y medidas preventivas, poseen la formación específica necesaria y cuentan con un estado de salud compatible con el puesto de trabajo a desempeñar. (Párrafo añadido por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre)*

3. Son infracciones muy graves:

- a) *Los actos del empresario lesivos del derecho de huelga, consistentes en la sustitución de trabajadores en huelga por otros puestos a su disposición por una empresa de trabajo temporal.*
- b) *La formalización de contratos de puesta a disposición para la realización de aquellas actividades y trabajos que por su especial peligrosidad para la seguridad o la salud se determinen reglamentariamente, entendiéndose cometida una infracción por cada contrato en tales circunstancias.*

CAPÍTULO III Infracciones en materia de Seguridad Social

Artículo 20. Concepto.

1. Son infracciones en materia de Seguridad Social las acciones y omisiones de los distintos sujetos responsables a que se refiere el artículo 2.2 de la presente Ley, contrarias a las disposiciones legales y reglamentarias que regulan el sistema de la Seguridad Social, tipificadas y sancionadas como tales en la presente Ley.

2. A los efectos de la presente Ley se asimilan a las infracciones y sanciones en materia de Seguridad Social las producidas respecto de otras cotizaciones que recaude el sistema de Seguridad Social.

SECCIÓN 1.ª INFRACCIONES DE LOS EMPRESARIOS, TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA Y ASIMILADOS

Artículo 21. Infracciones leves.

Son infracciones leves:

1. No conservar, durante cuatro años, la documentación o los registros o soportes informáticos en que se hayan transmitido los correspondientes datos que acrediten el cumplimiento de las obligaciones en materia de afiliación, altas, bajas o variaciones que, en su caso, se produjeran en relación con dichas materias, así como los documentos de cotización y los recibos justificativos del pago de salarios y del pago delegado de prestaciones. (Modificado por Ley 24/2001, de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social)

2. No exponer, en lugar destacado del centro de trabajo, o no poner a disposición de los trabajadores, dentro del mes siguiente al que corresponda el ingreso de las cuotas, el ejemplar del documento de cotización o copia autorizada del mismo o, en su caso, no facilitar la documentación aludida a los delegados de personal o comités de empresa.

3. No comunicar en tiempo y forma las bajas de los trabajadores que cesen en el servicio de la empresa así como las demás variaciones que les afecten o su no transmisión por los obligados o acogidos a la utilización de sistema de presentación por medios informáticos, electrónicos o telemáticos. (Apartado modificado por la Ley 52/2003, de 10 de diciembre)

4. No facilitar a las entidades correspondientes los datos, certificaciones y declaraciones que estén obligados a proporcionar, u omitirlos, o consignarlos inexactamente.

5. No comunicar a la entidad correspondiente cualquier cambio en los documentos de asociación o de adhesión para la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

6. No remitir a la entidad correspondiente las copias de los partes médicos de baja, confirmación de la baja o alta de incapacidad temporal facilitadas por los trabajadores, o su no transmisión por los obligados o acogidos a la utilización del sistema de presentación de tales copias, por medios informáticos, electrónicos o telemáticos. (Apartado introducido por la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social)

Artículo 22. Infracciones graves.

Son infracciones graves:

1. Iniciar su actividad sin haber solicitado su inscripción en la Seguridad Social; no comunicar la apertura y cese de actividad de los centros de trabajo a efectos de su identificación; y las variaciones de datos u otras obligaciones establecidas reglamentariamente en materia de inscripción de empresas e identificación de centros de trabajo o su no transmisión por los obligados o acogidos a la utilización de sistemas de presentación por medios informáticos, electrónicos o telemáticos. (Apartado modificado por la Ley 52/2003, de 10 de diciembre)

2. No solicitar, en tiempo y forma, la afiliación inicial o el alta de los trabajadores que ingresen a su servicio o su no transmisión por los obligados o acogidos a la utilización de sistemas de presentación por medios informáticos, electrónicos o telemáticos. A estos efectos, se considerará una infracción por cada uno de los trabajadores afectados. (Apartado modificado por la Ley 52/2003, de 10 de diciembre)

3. No ingresar, en la forma y plazos reglamentarios, las cuotas correspondientes que por todos los conceptos recauda la Tesorería General de la Seguridad Social, habiendo presentado los documentos de cotización o utilizado los sistemas de presentación por medios informáticos, electrónicos o telemáticos, siempre que la falta de ingreso no obedezca a una situación extraordinaria de la empresa y que dicho impago de cuotas y conceptos de recaudación conjunta con ellas no sea constitutivo de delito conforme al artículo 307 del Código Penal. (Apartado dotado de contenido por la Ley 52/2003, de 10 de diciembre)

4. (Apartado suprimido por la Ley 52/2003, de 10 de diciembre)

5. (Apartado suprimido por la Ley 52/2003, de 10 de diciembre)

4. *Incumplir las obligaciones económicas derivadas de su colaboración obligatoria en la gestión de la Seguridad Social.*

5. *Formalizar la protección por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y en su caso de la incapacidad temporal del personal a su servicio en entidad distinta de la que legalmente corresponda.*

6. *No entregar al trabajador, en tiempo y forma, el certificado de empresa y cuantos documentos sean precisos para la solicitud y tramitación de cualesquiera prestaciones.*

7. *No solicitar los trabajadores por cuenta propia, en tiempo y forma, su afiliación inicial o alta en el correspondiente régimen especial de la Seguridad Social cuando la omisión genere impago de la cotización que corresponda.*

8. *No abonar a las entidades correspondientes las prestaciones satisfechas por éstas a los trabajadores cuando la empresa hubiera sido declarada responsable de la obligación.*

9. *No proceder en tiempo y cuantía al pago delegado de las prestaciones que correspondan.*

10. *Obtener o disfrutar indebidamente reducciones o bonificaciones en el pago de las cuotas sociales que correspondan, entendiéndose producida una infracción por cada trabajador afectado, salvo que se trate de bonificaciones en materia de formación continua, en que se entenderá producida una infracción por empresa. (Apartado modificado por la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social)*

Artículo 23. Infracciones muy graves.

1. *Son infracciones muy graves:*

- a) *Dar ocupación como trabajadores a beneficiarios o solicitantes de pensiones u otras prestaciones periódicas de la Seguridad Social, cuyo disfrute sea incompatible con el trabajo por cuenta ajena, cuando no se les haya dado de alta en la Seguridad Social con carácter previo al inicio de su actividad.*

- b) *No ingresar, en el plazo y formas reglamentarios, las cuotas correspondientes que por todos los conceptos recauda la Tesorería General de la Seguridad Social, no habiendo presentado los documentos de cotización ni utilizado los sistemas de presentación por medios informáticos, electrónicos o telemáticos, así como retener indebidamente, no ingresándola dentro de plazo, la parte de cuota de Seguridad Social descontada a sus trabajadores o efectuar descuentos superiores a los legalmente establecidos, no ingresándolos en el plazo reglamentario, siempre que, en uno y otro caso, no sean constitutivos de delito conforme al artículo 307 del Código Penal. (Apartado modificado por la Ley 52/2003, de 10 de diciembre)*
- c) *El falseamiento de documentos para que los trabajadores obtengan o disfruten fraudulentamente prestaciones, así como la connivencia con sus trabajadores o con los demás beneficiarios para la obtención de prestaciones indebidas o superiores a las que procedan en cada caso, o para eludir el cumplimiento de las obligaciones que a cualquiera de ellos corresponda en materia de prestaciones.*
- d) *Pactar con sus trabajadores de forma individual o colectiva la obligación por parte de ellos de pagar total o parcialmente la prima o parte de cuotas a cargo del empresario, o bien su renuncia a los derechos que les confiere el sistema de la Seguridad Social.*
- e) *Incrementar indebidamente la base de cotización del trabajador de forma que provoque un aumento en las prestaciones que procedan, así como la simulación de la contratación laboral para la obtención indebida de prestaciones.*
- f) *Efectuar declaraciones o consignar datos falsos o inexactos en los documentos de cotización que ocasionen deducciones fraudulentas en las cuotas a satisfacer a la Seguridad Social.*
- g) *No facilitar al Organismo público correspondiente, en tiempo y forma, los datos identificativos de titulares de prestaciones sociales económicas, así como, en cuanto determinen o condicionen el derecho a percibir las, los de los beneficiarios, cónyuges y otros miembros de la unidad familiar, o los de sus importes, clase de las prestaciones y fecha de efectos de su concesión.*

h) El falseamiento de documentos para la obtención o disfrute fraudulentos de bonificaciones en materia de formación continua. (Apartado introducido por la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social)

2. En el supuesto de infracciones muy graves, se entenderá que el empresario incurre en una infracción por cada uno de los trabajadores que hayan obtenido o disfruten fraudulentamente de las prestaciones de Seguridad Social.

En las infracciones señaladas en los párrafos a), c) y e) del apartado anterior el empresario responderá solidariamente de la devolución de las cantidades indebidamente percibidas por el trabajador.

Los empresarios que contraten o subcontraten la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad, responderán solidariamente de las infracciones a que se refiere el apartado 1a anterior, cometidas por el empresario contratista o subcontratista durante todo el período de vigencia de la contrata.

3. Las infracciones de este artículo, además de a las sanciones que correspondan por aplicación del Capítulo VI, darán lugar a las sanciones accesorias previstas en el artículo 46 de esta Ley.

SECCIÓN 2.ª INFRACCIONES DE LOS TRABAJADORES O ASIMILADOS, BENEFICIARIOS Y SOLICITANTES DE PRESTACIONES

Artículo 24. Infracciones leves.

Son infracciones leves:

1. No facilitar a la entidad correspondiente o a la empresa, cuando le sean requeridos, los datos necesarios para su afiliación o su alta en la Seguridad Social y, en su caso, las alteraciones que en ellos se produjeran, los de la situación de pluriempleo, y, en general, el incumplimiento de los deberes de carácter informativo.

2. No comparecer, previo requerimiento, ante la entidad gestora de las prestaciones en la forma y fecha que se determinen, salvo causa justificada.

3. En el caso de los solicitantes o beneficiarios de prestaciones por desempleo de nivel contributivo o asistencial:

- a) *No comparecer, previo requerimiento ante el servicio público de empleo, las agencias de colocación sin fines lucrativos o las entidades asociadas de los servicios integrados para el empleo, o no renovar la demanda de empleo en la forma y fechas que se determinen en el documento de renovación de la demanda, salvo causa justificada.*
- b) *No devolver en plazo, salvo causa justificada, al servicio público de empleo o, en su caso, a las agencias de colocación sin fines lucrativos el correspondiente justificante de haber comparecido en el lugar y fecha indicados para cubrir las ofertas de empleo facilitadas por aquéllos.*
- c) *No cumplir las exigencias del compromiso de actividad, salvo causa justificada, siempre que la conducta no esté tipificada como otra infracción leve o grave en los artículos 24 ó 25 de esta Ley.*

A los efectos previstos en esta Ley, se entenderá por compromiso de actividad el que reúna los requisitos establecidos en el apartado 2 del artículo 231 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio. (Apartado introducido por la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social)

Artículo 25. Infracciones graves.

Son infracciones graves:

- 1. Efectuar trabajos por cuenta propia o ajena durante la percepción de prestaciones, cuando exista incompatibilidad legal o reglamentariamente establecida, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 2 del artículo siguiente.*
- 2. No comparecer, salvo causa justificada, a los reconocimientos médicos ordenados por las entidades gestoras o colaboradoras, en los supuestos así establecidos, así como no presentar ante las mismas los antecedentes, justificantes o datos que no obren en la entidad, cuando a ello sean requeridos y afecten al derecho a la continuidad en la percepción de la prestación.*
- 3. No comunicar, salvo causa justificada, las bajas en las prestaciones en el momento en que se produzcan situaciones determinantes de suspensión o extinción del derecho, o cuando se dejen de reunir los requisitos para el derecho a su percepción cuando por cualquiera de dichas causas se haya percibido indebidamente la prestación.*

4. En el caso de solicitantes o beneficiarios de prestaciones por desempleo de nivel contributivo o asistencial:

- a) Rechazar, una oferta de empleo adecuada, ya sea ofrecida por el servicio público de empleo o por las agencias de colocación sin fines lucrativos, salvo causa justificada.
- b) Negarse a participar en los trabajos de colaboración social, programas de empleo, incluidos los de inserción profesional, o en acciones de promoción, formación o reconversión profesional, salvo causa justificada, ofrecidos por el servicio público de empleo o por las entidades asociadas de los servicios integrados para el empleo. A los efectos previstos en esta Ley, se entenderá por colocación adecuada y por trabajos de colaboración social, los que reúnan los requisitos establecidos, respectivamente, en el apartado 3 del artículo 231 y en el apartado 3 del artículo 213 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio. (Apartado introducido por la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social)

Artículo 26. Infracciones muy graves.

Son infracciones muy graves:

1. Actuar fraudulentamente con el fin de obtener prestaciones indebidas o superiores a las que correspondan, o prolongar indebidamente su disfrute mediante la aportación de datos o documentos falsos; la simulación de la relación laboral; y la omisión de declaraciones legalmente obligatorias u otros incumplimientos que puedan ocasionar percepciones fraudulentas.

2. Compatibilizar el percibo de prestaciones o subsidio por desempleo con el trabajo por cuenta propia o ajena, salvo en el caso del trabajo a tiempo parcial en los términos previstos en la normativa correspondiente. En el caso de subsidio por desempleo de los trabajadores eventuales agrarios, se entenderá que el trabajador ha compatibilizado el percibo de la prestación con el trabajo por cuenta ajena o propia cuando los días trabajados no hayan sido declarados en la forma prevista en su normativa específica de aplicación.

3. La connivencia con el empresario para la obtención indebida de cualesquiera prestaciones de la Seguridad Social.

4. *La no aplicación o la desviación en la aplicación de las prestaciones por desempleo, que se perciban según lo que establezcan programas de fomento de empleo. (Apartado introducido por la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social)*

SECCIÓN 3.^a INFRACCIONES DE LAS MUTUAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Artículo 27. Infracciones leves.

Son infracciones leves:

1. *No cumplir las obligaciones formales relativas a diligencia, remisión y conservación de libros, registros, documentos y relaciones de trabajadores, así como de los boletines estadísticos.*
2. *Incumplir las obligaciones formales establecidas sobre inscripción, registro y conservación de documentos y certificados, en materia de reconocimientos médicos.*
3. *No remitir al organismo competente, dentro del plazo y debidamente cumplimentados, los partes de accidentes de trabajo cuando éstos tengan carácter leve.*
4. *No informar a los empresarios asociados, trabajadores y órganos de representación del personal, y a las personas que acrediten un interés personal y directo, acerca de los datos a ellos referentes que obren en la entidad.*

Artículo 28. Infracciones graves.

Son infracciones graves:

1. *No llevar al día y en la forma establecida los libros obligatorios, así como los libros oficiales de contabilidad o sistema contable autorizado, de conformidad con el plan general de contabilidad y normas presupuestarias de la Seguridad Social.*
2. *Aceptar la asociación de empresas no incluidas en el ámbito territorial o funcional de la entidad sin estar autorizadas; no aceptar toda proposición de asociación que formulen las empresas comprendidas en su ámbito de actuación; concertar convenios de asociación de duración superior a un año; y no proteger a la totalidad de los trabajadores de una empresa asociada correspondientes a centros de trabajo situados en la misma provincia.*
3. *No observar las normas relativas a la denominación y su utilización, y a la constitución y funcionamiento de sus órganos de gobierno y de participación.*

4. No remitir al organismo competente, dentro del plazo y debidamente cumplimentados, los partes de accidentes de trabajo y enfermedad profesional, cuando tengan carácter grave, muy grave o produzcan la muerte del trabajador.

5. No cumplir la normativa establecida respecto de constitución y cuantía en materia de fianza, gastos de administración, reservas obligatorias, así como la falta de remisión dentro de plazo al organismo competente del balance anual, memoria y cuenta de resultados, y presupuesto de ingresos y gastos debidamente aprobados y confeccionados.

6. No facilitar al organismo competente y, en todo caso, a los Servicios comunes y Entidades gestoras, cuantos datos soliciten en materia de colaboración, ni coordinar la actuación de la entidad con dichos organismos y con las Administraciones competentes en materia de gestión de servicios sociales u otras materias en las que colaboren las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, así como la negativa a expedir a los empresarios asociados los certificados del cese de la asociación.

7. Dar publicidad o difundir públicamente informaciones y datos referentes a su actuación, sin la previa autorización del órgano superior de vigilancia y tutela, cuando la misma se requiera.

8. No solicitar en tiempo y forma establecidos las autorizaciones preceptivas en materia de inversiones, contratación con terceros, revalorización de activos y actualización de balances, y cualesquiera otras en materia económico financiera en que así lo exijan las disposiciones en vigor.

Artículo 29. Infracciones muy graves.

Son infracciones muy graves:

1. Llevar a cabo operaciones distintas a aquellas a las que deben limitar su actividad o insertar en los convenios de asociación condiciones que se opongan a las normas de la Seguridad Social y de las que regulan la colaboración en la gestión de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

2. No contribuir en la medida que proceda al sostenimiento económico de los Servicios comunes de la Seguridad Social y no cumplir las obligaciones que procedan en materia de reaseguro o del sistema establecido de compensación de resultados.

3. *Aplicar epígrafes de la tarifa de primas o, en su caso, las adicionales que procedan, distintas de las que sean perceptivamente obligatorias, según las actividades y trabajos de cada empresa, así como promover u obtener el ingreso de cantidades equivalentes o sustitutorias de las cuotas de la Seguridad Social por procedimientos diferentes a los reglamentarios.*

4. *Concertar, utilizar o establecer servicios sanitarios, de prevención de accidentes, de recuperación o de rehabilitación, propios o de terceros, sin la previa autorización del organismo competente.*

5. *Exigir a las empresas asociadas, al convenir la asociación, el ingreso de cantidades superiores al importe anticipado de un trimestre de las correspondientes cuotas en concepto de garantía, o bien exigir dicho ingreso más de una vez.*

6. *Ejercer la colaboración en la gestión con ánimo de lucro ; no aplicar el patrimonio estrictamente al fin social de la entidad ; distribuir beneficios económicos entre los asociados, con independencia de su naturaleza ; afectar los excedentes anuales a fines distintos de los reglamentarios ; continuar en el ejercicio de la colaboración cuando concurren causas de disolución obligatoria sin comunicarlo al órgano competente ; y no diferenciar las actividades desarrolladas como servicios de prevención, o no imputar a las mismas los costes derivados de tales actividades.*

7. *Incumplir el régimen de incompatibilidades y prohibiciones establecido en el artículo 75 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.*

SECCIÓN 4.ª INFRACCIONES DE LAS EMPRESAS QUE COLABORAN VOLUNTARIAMENTE EN LA GESTIÓN

Artículo 30. Infracciones leves.

Son infracciones leves:

1. *No llevar en orden y al día la documentación reglamentariamente exigida.*

2. *No dar cuenta, semestralmente, al comité de empresa de la aplicación de las cantidades percibidas para el ejercicio de la colaboración.*

Artículo 31. Infracciones graves.

Son infracciones graves:

1. *No mantener las instalaciones sanitarias propias en las condiciones exigidas para la prestación de la asistencia.*

2. *No coordinar la prestación de asistencia sanitaria con los servicios sanitarios de la Seguridad Social.*

3. *Prestar la asistencia sanitaria con personal ajeno a los servicios de la Seguridad Social, salvo autorización al efecto.*

4. *Conceder prestaciones en tiempo, cuantía o forma distintos a los reglamentariamente establecidos.*

5. *No ingresar las aportaciones establecidas para el sostenimiento de los Servicios comunes.*

6. *No llevar en su contabilidad una cuenta específica que recoja todas las operaciones relativas a la colaboración.*

Artículo 32. Infracciones muy graves.

Son infracciones muy graves:

1. *Ejercer las funciones propias del objeto de la colaboración sin previa autorización.*

2. *Continuar en el ejercicio de la colaboración después de la pérdida de los requisitos mínimos exigibles.*

3. *Destinar los excedentes de la colaboración a fines distintos de la mejora de las prestaciones.*

4. *No aplicar a los fines exclusivos de la colaboración, incluyendo en ella la mejora de las prestaciones, las cantidades deducidas de la cuota reglamentaria.*

CAPÍTULO IV Infracciones en materia de emigración, movimientos migratorios y trabajo de extranjeros

SECCIÓN 1.ª INFRACCIONES EN MATERIA DE EMIGRACIÓN Y MOVIMIENTOS MIGRATORIOS INTERNOS

Artículo 33. Concepto.

Son infracciones en materia de emigración y movimientos migratorios laborales las acciones u omisiones de los sujetos a quienes se refiere el artículo 2.4 tipificadas y sancionadas de conformidad con la presente Ley.

Artículo 34. Infracciones leves.

Son infracciones leves:

- 1. La modificación de las condiciones de la oferta para emigrar, una vez autorizada administrativamente, si no causa perjuicio grave para los emigrantes.*
- 2. No presentar los contratos de trabajo para su visado por la autoridad laboral, o no entregar al trabajador la copia del contrato ya visado.*
- 3. La inaplicación de los descuentos establecidos para el transporte de los emigrantes.*

Artículo 35. Infracciones graves.

Son infracciones graves:

- 1. La difusión por cualquier medio de ofertas de trabajo para el extranjero sin la obtención de la preceptiva autorización administrativa.*
- 2. La modificación de las condiciones de la oferta para emigrar, una vez autorizada administrativamente, si causa perjuicio grave para los emigrantes.*
- 3. La ocultación, falsificación o rectificación de cláusulas sustanciales de un contrato ya visado.*
- 4. El desplazamiento del trabajador al país de acogida sin la documentación necesaria o la retención injustificada por la empresa de dicha documentación.*
- 5. La contratación de marinos españoles por cuenta de empresas armadoras extranjeras realizada por personas o entidades no autorizadas por la autoridad laboral para realizar ese cometido.*

Artículo 36. Infracciones muy graves.

Son infracciones muy graves:

- 1. El establecimiento de cualquier tipo de agencias de reclutamiento de emigrantes.*
- 2. La simulación o engaño en el reclutamiento o en la contratación de los emigrantes.*
- 3. El abandono de trabajadores emigrantes en país extranjero por parte del empresario contratante o de sus representantes autorizados.*

4. El cobro a los trabajadores de comisión o precio por su reclutamiento.

5. La obtención fraudulenta de ayudas a la emigración y movimientos migratorios interiores, ya sean individuales o de reagrupación familiar, o la no aplicación o aplicación indebida de dichas ayudas.

SECCIÓN 2.ª INFRACCIONES EN MATERIA DE PERMISOS DE TRABAJO DE EXTRANJEROS

Artículo 37. Infracciones.

Serán consideradas conductas constitutivas de infracción muy grave las de:

1. Los empresarios que utilicen trabajadores extranjeros sin haber obtenido con carácter previo el preceptivo permiso de trabajo, o su renovación, incurriendo en una infracción por cada uno de los trabajadores extranjeros que hayan ocupado.

2. Los extranjeros que ejerzan en España cualquier actividad lucrativa, laboral o profesional, por cuenta propia, sin haber obtenido el preceptivo permiso de trabajo, o no haberlo renovado.

3. Las de las personas físicas o jurídicas que promuevan, medien o amparen el trabajo de los extranjeros en España sin el preceptivo permiso de trabajo.

CAPÍTULO V Infracciones en materia de sociedades cooperativas

Artículo 38. Infracciones en materia de cooperativas.

Se sujetan a las prescripciones de este artículo, las infracciones de las sociedades cooperativas, cuando la legislación autonómica se remita al respecto a la legislación del Estado, cuando no se haya producido la referida legislación autonómica o cuando aquéllas desarrollen su actividad cooperativizada en el territorio de varias Comunidades Autónomas, de conformidad con lo establecido en la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas.

1. Son infracciones leves: El incumplimiento de las obligaciones o la vulneración de las prohibiciones impuestas por la Ley de Cooperativas, que no supongan un conflicto entre partes, no interrumpen la actividad social y no puedan ser calificadas de graves o muy graves.

2. Son infracciones graves:

- a) *No convocar la Asamblea General ordinaria en tiempo y forma.*
- b) *Incumplir la obligación de inscribir los actos que han de acceder obligatoriamente al Registro.*
- c) *No efectuar las dotaciones, en los términos legalmente establecidos, a los fondos obligatorios o destinarlos a finalidades distintas a las previstas.*
- d) *La falta de auditoría de cuentas, cuando ésta resulte obligatoria, legal o estatutariamente.*
- e) *Incumplir, en su caso, la obligación de depositar las cuentas anuales.*
- f) *La transgresión generalizada de los derechos de los socios.*

3. Son infracciones muy graves:

- a) *La paralización de la actividad cooperativizada, o la inactividad de los órganos sociales durante dos años.*
- b) *La transgresión de las disposiciones imperativas o prohibitivas de la Ley de Cooperativas, cuando se compruebe connivencia para lucrarse o para obtener ficticiamente subvenciones o bonificaciones fiscales.*

CAPÍTULO VI Responsabilidades y sanciones

SECCIÓN 1.ª NORMAS GENERALES SOBRE SANCIONES A LOS EMPRESARIOS Y EN GENERAL A OTROS SUJETOS QUE NO TENGAN LA CONDICIÓN DE TRABAJADORES O ASIMILADOS

Artículo 39. Criterios de graduación de las sanciones.

1. *Las sanciones por las infracciones tipificadas en los artículos anteriores podrán imponerse en los grados de mínimo, medio y máximo, atendiendo a los criterios establecidos en los apartados siguientes.*

2. *Calificadas las infracciones, en la forma dispuesta por esta Ley, las sanciones se graduarán en atención a la negligencia e intencionalidad del sujeto infractor, fraude o connivencia, incumplimiento de las advertencias previas y requerimientos de la Inspección, cifra de negocios de la empresa, número de trabajadores o de beneficiarios afectados en su caso, perjuicio causado y cantidad defraudada, como circunstancias que puedan agravar o atenuar la graduación a aplicar a la infracción cometida.*

3. En las sanciones por infracciones en materia de prevención de riesgos laborales, a efectos de su graduación, se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- a) La peligrosidad de las actividades desarrolladas en la empresa o centro de trabajo.
- b) El carácter permanente o transitorio de los riesgos inherentes a dichas actividades.
- c) La gravedad de los daños producidos o que hubieran podido producirse por la ausencia o deficiencia de las medidas preventivas necesarias.
- d) El número de trabajadores afectados.
- e) Las medidas de protección individual o colectiva adoptadas por el empresario y las instrucciones impartidas por éste en orden a la prevención de los riesgos.
- f) El incumplimiento de las advertencias o requerimientos previos a que se refiere el artículo 43 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. (Párrafo modificado por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre)
- g) La inobservancia de las propuestas realizadas por los servicios de prevención, los delegados de prevención o el comité de seguridad y salud de la empresa para la corrección de las deficiencias legales existentes.
- h) La conducta general seguida por el empresario en orden a la estricta observancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales.

4. Las infracciones en materia de sociedades cooperativas se graduarán, a efectos de su correspondiente sanción, atendiendo al número de socios afectados, repercusión social, malicia o falsedad y capacidad económica de la cooperativa.

5. Los criterios de graduación recogidos en los números anteriores no podrán utilizarse para agravar o atenuar la infracción cuando estén contenidos en la descripción de la conducta infractora o formen parte del propio ilícito administrativo.

6. El acta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que inicie el expediente sancionador y la resolución administrativa que recaiga, deberán explicitar los criterios de graduación de la sanción tenidos en cuenta, de entre los señalados en los anteriores apartados de este artículo. Cuando no se considere relevante a

estos efectos ninguna de las circunstancias enumeradas en dichos apartados, la sanción se impondrá en el grado mínimo en su tramo inferior.

7. Se sancionará en el máximo de la calificación que corresponda toda infracción que consista en la persistencia continuada de su comisión.

Artículo 40. Cuantía de las sanciones.

Ver Resolución de 16 de octubre de 2001, de la Subsecretaría, por la que se convierten a euros las cuantías de las sanciones previstas en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social

1. Las infracciones en materia de relaciones laborales y empleo, en materia de Seguridad Social, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 3 siguiente, en materia de emigración, movimientos migratorios y trabajo de extranjeros, así como las infracciones por obstrucción se sancionarán:

- a) Las leves, en su grado mínimo, con multa de 30,05 a 60,10 euros; en su grado medio, de 60,11 a 150,25 euros; y en su grado máximo, de 150,26 a 300,51 euros.
- b) Las graves con multa, en su grado mínimo de 300,52 a 601,01 euros; en su grado medio, de 601,02 a 1.502,53 euros; y en su grado máximo, de 1.502,54 a 3.005,06 euros.
- c) Las muy graves con multa, en su grado mínimo de 3.005,07 a 12.020,24 euros; en su grado medio de 12.020,25 a 48.080,97 euros; y en su grado máximo, de 48.080,98 a 90.151,82 euros.

2. Las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales se sancionarán:

- a) Las leves, en su grado mínimo, con multa de 30,05 a 300,51 euros; en su grado medio de 300,52 a 601,01 euros; y en su grado máximo, de 601,02 a 1.502,53 euros.
- b) Las graves, con multa, en su grado mínimo de 1.502,54 a 6.010,12 euros; en su grado medio, de 6.010,13 a 15.025,30 euros; y en su grado máximo, de 115.025,31 a 30.050,61 euros.
- c) Las muy graves con multa, en su grado mínimo, de 30.050,62 a 120.202,42 euros; en su grado medio de 120.202,41 a 300.506,05 euros; y en su grado máximo de 300.506,06 a 601.012,10 euros.

Las sanciones impuestas por infracciones muy graves, una vez firmes, se harán públicas en la forma que se determine reglamentariamente.

Las infracciones, por faltas graves y muy graves de las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención ajenos a las empresas, de las personas o entidades que desarrollen la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas y de las entidades acreditadas para desarrollar o certificar la formación en materia de prevención de riesgos laborales, podrán dar lugar, además de a las multas previstas en este artículo, a la cancelación de la acreditación otorgada por la autoridad laboral.

3. Las sanciones en materia de Seguridad Social cuando se deriven de actas de infracción y liquidación que se refieran a los mismos hechos y se practiquen simultáneamente, se reducirán automáticamente al 50 por 100 de su cuantía si el sujeto infractor manifiesta su conformidad con la liquidación practicada, ingresando su importe en el plazo procedente.

4. Las infracciones en materia de cooperativas se sancionarán:

a) Las leves, con multa de 300,51 a 601,01 euros.

b) Las graves, con multa de 601,02 a 3.005,06 euros.

c) Las muy graves, con multa de 3.005,07 a 30.050,61 euros, o con la descalificación.

Artículo 41. Reincidencia.

1. Existe reincidencia cuando se comete una infracción del mismo tipo y calificación que la que motivó una sanción anterior en el plazo de los 365 días siguientes a la notificación de ésta; en tal supuesto se requerirá que la resolución sancionadora hubiere adquirido firmeza.

2. Si se apreciase reincidencia, la cuantía de las sanciones consignadas en el artículo anterior podrá incrementarse hasta el duplo del grado de la sanción correspondiente a la infracción cometida, sin exceder, en ningún caso, de las cuantías máximas previstas en el artículo anterior para cada clase de infracción.

3. La reincidencia de la empresa de trabajo temporal en la comisión de infracciones tipificadas como muy graves en esta Ley podrá dar lugar a la suspensión de sus actividades durante un año.

Cuando el expediente sancionador lleve aparejada la propuesta de suspensión de actividades, será competente para resolver el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales o la autoridad equivalente de las Comunidades Autónomas con competencia de ejecución de la legislación laboral.

Transcurrido el plazo de suspensión, la empresa de trabajo temporal deberá solicitar nuevamente autorización administrativa que le habilite para el ejercicio de la actividad.

SECCIÓN 2.ª NORMAS ESPECÍFICAS

Subsección 1.ª Responsabilidades empresariales en materia laboral y de prevención de riesgos laborales

Artículo 42. Responsabilidad empresarial.

1. Las infracciones a lo dispuesto en los artículos 42 a 44 del Estatuto de los Trabajadores determinarán la responsabilidad de los empresarios afectados en los términos allí establecidos.

2. Las responsabilidades entre empresas de trabajo temporal y empresas usuarias en materia salarial se regirán por lo dispuesto en el artículo 16.3 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

3. La empresa principal responderá solidariamente con los contratistas y subcontratistas a que se refiere el apartado 3 del artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales del cumplimiento, durante el período de la contrata, de las obligaciones impuestas por dicha Ley en relación con los trabajadores que aquéllos ocupen en los centros de trabajo de la empresa principal, siempre que la infracción se haya producido en el centro de trabajo de dicho empresario principal.

En las relaciones de trabajo mediante empresas de trabajo temporal, y sin perjuicio de las responsabilidades propias de éstas, la empresa usuaria será responsable de las condiciones de ejecución del trabajo en todo lo relacionado con la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, así como del recargo de prestaciones económicas del sistema de Seguridad Social que puedan fijarse, en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional que tenga lugar en su centro de trabajo durante el tiempo de vigencia del contrato de puesta a disposición y traigan su causa de falta de medidas de seguridad e higiene.

Los pactos que tengan por objeto la elusión, en fraude de ley, de las responsabilidades establecidas en este apartado son nulos y no producirán efecto alguno. (Párrafo añadido por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre)

4. La corrección de las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales, en el ámbito de las Administraciones públicas se sujetará al procedimiento y normas de desarrollo del artículo 45.1 y concordantes de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

5. La declaración de hechos probados que contenga una sentencia firme del orden jurisdiccional contencioso-administrativo, relativa a la existencia de infracción a la normativa de prevención de riesgos laborales, vinculará al orden social de la jurisdicción, en lo que se refiere al recargo, en su caso, de la prestación económica del sistema de Seguridad Social.

Subsección 2.ª Responsabilidades en materia de Seguridad Social

Artículo 43. Responsabilidades empresariales.

1. Las sanciones que puedan imponerse a los distintos sujetos responsables, se entenderán sin perjuicio de las demás responsabilidades exigibles a los mismos, de acuerdo con los preceptos de la Ley General de la Seguridad Social y de sus disposiciones de aplicación y desarrollo.

2. Las responsabilidades entre empresas de trabajo temporal y empresas usuarias en materia de Seguridad Social se regirán por lo dispuesto en el artículo 16.3 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

Artículo 44. Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.

1. La Secretaría de Estado de la Seguridad Social, o el correspondiente órgano de Gobierno de las Comunidades Autónomas, en función de su competencia respectiva en orden a la imposición de sanciones, y siempre que las circunstancias que concurren en la infracción así lo aconsejen, podrán acordar, a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, la aplicación a las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social de las medidas que a continuación se señalan, con independencia de las sanciones que puedan imponerse a las mismas de conformidad con lo previsto en el artículo 40.1.:

- a) La intervención temporal de la entidad, en caso de infracción calificada de grave.*

- b) *La remoción de sus órganos de gobierno, juntamente con la intervención temporal de la entidad, o bien el cese de aquéllas en la colaboración, en caso de infracción calificada de muy grave.*

2. Si los empresarios promotores de una Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social realizasen algún acto en nombre de la entidad antes de que su constitución haya sido autorizada por el órgano de la Administración pública competente y sin que figure inscrita en el correspondiente registro, o cuando falte alguna formalidad que le prive de existencia en derecho y de personalidad en sus relaciones jurídicas con terceros, los que de buena fe contraten con aquella Mutua no tendrán acción contra ésta, pero sí contra los promotores. En este supuesto, la responsabilidad de los promotores por dichos actos será ilimitada y solidaria. En tales casos, los empresarios promotores de la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social serán sujetos responsables asimismo de las infracciones comprendidas en la sección 3.a del Capítulo III de esta Ley.

Artículo 45. Sanciones a los empresarios que colaboren voluntariamente en la gestión.

Con independencia de las sanciones que correspondan de acuerdo con el artículo 40.1, y siempre que las circunstancias del caso lo requieran, en beneficio de la corrección de deficiencias observadas en la propuesta elevada al órgano directivo responsable de la vigilancia, dirección y tutela de la Seguridad Social, se podrán aplicar, además, las siguientes sanciones:

- 1. Suspensión temporal de la autorización para colaborar por plazo de hasta cinco años.*
- 2. Retirada definitiva de la autorización para colaborar con la pérdida de la condición de Entidad colaboradora.*

Subsección 3.^a Sanciones accesorias a los empresarios en materia de empleo, ayudas de fomento del empleo, formación ocupacional y continua y protección por desempleo (Título modificado por la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social)

Artículo 46. Sanciones accesorias a los empresarios.

Sin perjuicio de las sanciones a que se refiere el artículo 40.1, los empresarios que hayan cometido infracciones muy graves tipificadas en los artículos 16 y 23 de esta Ley en materia de empleo y de protección por desempleo:

1. *Perderán automáticamente las ayudas, bonificaciones y, en general, los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo, con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción.*
2. *Podrán ser excluidos del acceso a tales beneficios por un período máximo de un año.*
3. *En los supuestos previstos en los apartados 3 y 4 del artículo 16, quedan obligados, en todo caso, a la devolución de las cantidades obtenidas indebidamente y las no aplicadas o aplicadas incorrectamente.*

Subsección 4.^a Sanciones a los trabajadores, solicitantes y beneficiarios en materia de empleo y de Seguridad Social

Artículo 47. Sanciones a los trabajadores, solicitantes y beneficiarios.

(Artículo modificado por la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social)

1. *En el caso de los solicitantes y beneficiarios de pensiones o prestaciones de Seguridad Social, incluidas las de desempleo, las infracciones se sancionarán:*

- a) *Las leves con pérdida de pensión durante un mes. En el caso de las prestaciones por desempleo de nivel contributivo o asistencial, las infracciones leves tipificadas en los apartados 2 y 3 del artículo 24 se sancionarán conforme a la siguiente escala:*
 - 1^o *Infracción. Pérdida de 1 mes de prestaciones.*
 - 2^o *Infracción. Pérdida de 3 meses de prestaciones.*
 - 3^o *Infracción. Pérdida de 6 meses de prestaciones.*
 - 4^o *Infracción. Extinción de prestaciones.*

Se aplicará esta escala a partir de la primera infracción y cuando entre la comisión de una infracción leve y la anterior no hayan transcurrido más de los 365 días que establece el artículo 41.1 de esta Ley, con independencia del tipo de infracción.

- b) *Las graves tipificadas en el artículo 25 con pérdida de la prestación o pensión durante un período de tres meses, salvo las de sus números 2 y 3, respectivamente, en las prestaciones por incapacidad temporal y en las prestaciones y subsidios por desempleo, en las que la sanción será de extinción de la prestación.*

En el caso de las prestaciones por desempleo de nivel contributivo o asistencial las infracciones graves tipificadas en el apartado 4 del artículo 25 se sancionarán conforme a la siguiente escala:

- 1ª Infracción. Pérdida de 3 meses de prestaciones.
- 2ª Infracción. Pérdida de 6 meses de prestaciones.
- 3ª Infracción. Extinción de prestaciones.

Se aplicará esta escala a partir de la primera infracción y cuando entre la comisión de una infracción grave y la anterior no hayan transcurrido más de los 365 días que establece el artículo 41.1 de esta Ley, con independencia del tipo de infracción.

- c) Las muy graves, con pérdida de la pensión durante un período de seis meses o con extinción de la prestación o subsidio por desempleo. Igualmente, se les podrá excluir del derecho a percibir cualquier prestación económica y, en su caso, ayuda de fomento de empleo durante un año, así como del derecho a participar durante ese período en acciones formativas en materia de formación profesional ocupacional y continua.
- d) No obstante las sanciones anteriores, en el supuesto de que la transgresión de las obligaciones afecte al cumplimiento y conservación de los requisitos que dan derecho a la prestación, podrá la entidad gestora suspender cautelarmente la misma hasta que la resolución administrativa sea definitiva.

2. En el caso de trabajadores por cuenta propia o ajena, y demandantes de empleo no solicitantes ni beneficiarios de prestaciones por desempleo, las infracciones se sancionarán:

- a) En el caso de desempleados inscritos como demandantes de empleo en el servicio público de empleo, no solicitantes ni beneficiarios de prestaciones por desempleo, las infracciones leves, graves y muy graves tipificadas en el artículo 17 se sancionarán con el cambio de la situación administrativa de su demanda de empleo de la de alta a la de baja, situación en la que permanecerá durante uno, tres y seis meses respectivamente. En esta situación estos demandantes no participarán en procesos de intermediación laboral ni serán beneficiarios de las acciones de mejora de la ocupabilidad contempladas en las políticas activas de empleo. No obstante lo establecido en el

párrafo anterior, estos demandantes, cuando trabajen y queden en situación de desempleo, podrán inscribirse nuevamente en el servicio público de empleo y, en ese caso, solicitar las prestaciones y subsidios por desempleo si reúnen los requisitos exigidos para ello.

- b) En el caso de trabajadores por cuenta propia o ajena que cometan las infracciones tipificadas en el artículo 17.3, se les excluirá del derecho a percibir ayudas de fomento de empleo y a participar en acciones formativas en materia de formación profesional ocupacional y continua durante seis meses.*

3. Las sanciones a que se refiere este artículo se entienden sin perjuicio del reintegro de las cantidades indebidamente percibidas.

4. La imposición de las sanciones por las infracciones previstas en esta subsección se llevará a efecto de acuerdo con lo previsto en el artículo 48.4 de esta Ley, respetando la competencia respectiva del órgano sancionador y estableciendo la cooperación necesaria para la ejecución de la sanción impuesta, cuando la misma corresponda a la competencia de otro órgano.

CAPÍTULO VII Disposiciones comunes

Artículo 48. Atribución de competencias sancionadoras.

1. La competencia para sancionar las infracciones en el orden social, en el ámbito de la Administración General del Estado, corresponde, a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a la autoridad competente a nivel provincial, hasta 1.000.000 de pesetas ;al Director general competente, hasta 5.000.000 de pesetas ; al Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, hasta 10.000.000 de pesetas ; y al Consejo de Ministros, a propuesta del de Trabajo y Asuntos Sociales, hasta 15.000.000 de pesetas.

2. En el ámbito de competencias de la Administración General del Estado, las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales serán sancionadas, a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, por la autoridad competente a nivel provincial, hasta 5.000.000 de pesetas ; por el Director general competente, hasta 15.000.000 de pesetas ; por el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, hasta 50.000.000 de pesetas ; y por el Consejo de Ministros, a propuesta del de Trabajo y Asuntos Sociales, hasta 100.000.000 de pesetas.

3. Las infracciones en materia de cooperativas tipificadas en la presente Ley serán sancionadas, a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, por el órgano directivo del que dependa el Registro de Sociedades Cooperativas, hasta 1.000.000 de pesetas y por el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, hasta 5.000.000 de pesetas y la descalificación.

4. La imposición de las sanciones por infracciones leves y graves a los trabajadores en materia de empleo, formación profesional y ayudas para el fomento del empleo, corresponde al servicio público de empleo competente; y en materia de Seguridad Social corresponde a la entidad gestora de la Seguridad Social competente, salvo que la sanción afecte a las prestaciones por desempleo, en cuyo caso la competencia corresponde a la entidad gestora de las mismas; la de las muy graves a la autoridad competente a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Cuando la sanción impuesta consista en la extinción de la prestación por desempleo por la comisión de una infracción muy grave, la autoridad competente que haya impuesto la sanción dará traslado a la entidad gestora de dicha prestación a los efectos procedentes para su aplicación.

El servicio público de empleo comunicará, en el momento en que se produzcan o conozcan, las infracciones contenidas en los artículos 24.3 y 25.4 de esta Ley, a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo, a los efectos sancionadores que a ésta le corresponden. (Apartado modificado por la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social)

Cuando la sanción impuesta consista en la pérdida temporal o definitiva de la prestación por desempleo, la autoridad competente que haya impuesto la sanción dará traslado a la entidad gestora de dicha prestación a los efectos procedentes para su aplicación.

5. El ejercicio de la potestad sancionadora respecto de las infracciones del orden social, cuando corresponda a la Administración de las Comunidades Autónomas con competencia en materia de ejecución de la legislación del orden social, se ejercerá por los órganos y con los límites de distribución que determine cada Comunidad Autónoma.

6. La atribución de competencias a que se refieren los apartados anteriores no afecta al ejercicio de la potestad sancionadora que pueda corresponder a otras Administraciones por razón de las competencias que tengan atribuidas.

7. *En los supuestos de acumulación de infracciones correspondientes a la misma materia en un solo procedimiento, será órgano competente para imponer la sanción por la totalidad de dichas infracciones, el que lo sea para imponer la de mayor cuantía, de conformidad con la atribución de competencias sancionadoras efectuada en los apartados anteriores.*

8. *La potestad para acordar las sanciones accesorias establecidas en esta Ley corresponderá a quien la ostente para imponer las de carácter principal de las que deriven aquéllas.*

Artículo 49. Actuaciones de advertencia y recomendación.

No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, de conformidad con lo previsto en los artículos 17.2 del Convenio 81 de la OIT y 22.2 del Convenio 129 de la OIT, ratificados por el Estado español por Instrumentos de 14 de enero de 1960 y 11 de marzo de 1971, respectivamente, cuando las circunstancias del caso así lo aconsejen y siempre que no se deriven daños ni perjuicios directos a los trabajadores, podrá advertir y aconsejar, en vez de iniciar un procedimiento sancionador ; en estos supuestos dará cuenta de sus actuaciones a la autoridad laboral competente.

Artículo 50. Infracciones por obstrucción a la labor inspectora.

1. *Las infracciones por obstrucción a la labor inspectora se califican como leves, graves y muy graves, en atención a la naturaleza del deber de colaboración infringido y de la entidad y consecuencias de la acción u omisión obstructora sobre la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, conforme se describe en los números siguientes.*

2. *Las acciones u omisiones que perturben, retrasen o impidan el ejercicio de las funciones que, en orden a la vigilancia del cumplimiento de las disposiciones legales, reglamentarias y convenios colectivos tienen encomendadas los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social y los Subinspectores de Empleo y Seguridad Social, serán constitutivas de obstrucción a la labor inspectora que se calificarán como graves, excepto los supuestos comprendidos en los apartados 3 y 4 de este artículo.*

Tendrán la misma consideración las conductas señaladas en el párrafo anterior que afecten al ejercicio de los cometidos asignados a los funcionarios públicos a que se refiere el artículo 9.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención

de Riesgos Laborales, en sus actuaciones de comprobación en apoyo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. (Párrafo añadido por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre)

3. Son infracciones leves:

- a) Las que impliquen un mero retraso en el cumplimiento de las obligaciones de información, comunicación o comparecencia, salvo que dichas obligaciones sean requeridas en el curso de una visita de inspección y estén referidas a documentos o información que deban obrar o facilitarse en el centro de trabajo.
- b) La falta del Libro de Visitas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el centro de trabajo.

4. Se calificarán como infracciones muy graves:

- a) Las acciones u omisiones del empresario, sus representantes o personas de su ámbito organizativo, que tengan por objeto impedir la entrada o permanencia en el centro de trabajo de los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social y de los Subinspectores de Empleo y Seguridad Social, así como la negativa a identificarse o a identificar o dar razón de su presencia sobre las personas que se encuentren en dicho centro realizando cualquier actividad.
- b) Los supuestos de coacción, amenaza o violencia ejercida sobre los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social y los Subinspectores de Empleo y Seguridad Social así como la reiteración en las conductas de obstrucción calificadas como graves.
- c) El incumplimiento de los deberes de colaboración con los funcionarios del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social en los términos establecidos en el artículo 11.2 de la Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- d) El incumplimiento del deber de colaboración con los funcionarios del sistema de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social al no entregar el empresario en soporte informático la información requerida para el control de sus obligaciones en materia de régimen económico de la Seguridad Social, cuando esté obligado o acogido a la utilización de sistemas de presentación de los documentos de cotización por medios informáticos, electrónicos o telemáticos. (Apartado añadido por la Ley 62/2003, de

30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social)

5. Las obstrucciones a la actuación inspectora serán sancionadas conforme a lo establecido en la presente Ley, por la autoridad competente en cada caso en función del orden material de actuación del que traiga causa o se derive la obstrucción.

6. Sin perjuicio de lo anterior, en caso necesario la Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrá recabar de la autoridad competente o de sus agentes el auxilio oportuno para el normal ejercicio de sus funciones.

CAPÍTULO VIII Procedimiento sancionador

Artículo 51. Normativa aplicable.

1. Corresponde al Gobierno dictar el Reglamento de procedimiento especial para la imposición de sanciones del orden social.

2. El procedimiento sancionador, común a todas las Administraciones públicas, se ajustará a lo previsto en la presente Ley y en la disposición adicional cuarta de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, siendo de aplicación subsidiaria las disposiciones de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, que regula el Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y el Procedimiento Administrativo Común.

Artículo 52. Principios de tramitación.

1. El procedimiento se ajustará a los siguientes trámites:

- a) Se iniciará, siempre de oficio, por acta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en virtud de actuaciones practicadas de oficio, por propia iniciativa o mediante denuncia, o a instancia de persona interesada.*
- b) El acta será notificada por la citada Inspección al sujeto o sujetos responsables, que dispondrá de un plazo de quince días para formular las alegaciones que estime pertinentes en defensa de su derecho, ante el órgano competente para dictar resolución.*
- c) Transcurrido el indicado plazo y previas las diligencias necesarias, si se hubieren formulado alegaciones se dará nueva audiencia al*

interesado por término de ocho días, siempre que de las diligencias practicadas se desprenda la existencia de hechos distintos a los incorporados en el acta.

d) A la vista de lo actuado, por el órgano competente se dictará la resolución correspondiente.

2. El procedimiento para la imposición de sanciones por infracciones leves y graves, a que se refiere el artículo 48.4 de esta Ley, se iniciará de oficio por la correspondiente entidad o por comunicación a la misma de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social; la entidad o el órgano correspondiente de la Comunidad Autónoma notificarán los cargos al interesado, dándole audiencia, todo ello con sujeción al procedimiento que reglamentariamente se establezca.

3. Asimismo, el Ministerio Fiscal deberá notificar, en todo caso, a la autoridad laboral y a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la existencia de un procedimiento penal sobre hechos que puedan resultar constitutivos de infracción. Dicha notificación producirá la paralización del procedimiento hasta el momento en que el Ministerio Fiscal notifique a la autoridad laboral la firmeza de la sentencia o auto de sobreesimiento dictado por la autoridad judicial. (Párrafo añadido por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre)

Artículo 53. Contenido de las actas y de los documentos iniciadores del expediente.

1. Las actas de infracción de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, reflejarán:

- a) Los hechos constatados por el Inspector de Trabajo y Seguridad Social o Subinspector de Empleo y Seguridad Social actuante, que motivaron el acta, destacando los relevantes a efectos de la determinación y tipificación de la infracción y de la graduación de la sanción.*
- b) La infracción que se impute, con expresión del precepto vulnerado.*
- c) La calificación de la infracción, en su caso la graduación de la sanción, la propuesta de sanción y su cuantificación.*
- d) En los supuestos en que exista posible responsable solidario, se hará constar tal circunstancia, la fundamentación jurídica de dicha responsabilidad y los mismos datos exigidos para el responsable principal.*

2. Los hechos constatados por los referidos funcionarios de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que se formalicen en las actas de infracción observando los requisitos establecidos en el apartado anterior, tendrán presunción de certeza, sin perjuicio de las pruebas que en defensa de los respectivos derechos e intereses puedan aportar los interesados.

El mismo valor probatorio se atribuye a los hechos reseñados en informes emitidos por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en los supuestos concretos a que se refiere la Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, consecuentes a comprobaciones efectuadas por la misma, sin perjuicio de su contradicción por los interesados en la forma que determinen las normas procedimentales aplicables.

3. Las actas de liquidación de cuotas de la Seguridad Social y las actas de infracción en dicha materia, cuando se refieran a los mismos hechos, se practicarán simultáneamente por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y se tramitarán conforme al procedimiento establecido en la correspondiente normativa.

4. En los documentos de inicio de expedientes sancionadores por las entidades gestoras o servicios correspondientes de las Comunidades Autónomas, se comunicarán a los interesados los hechos u omisiones que se les imputen, la infracción presuntamente cometida, su calificación y la sanción propuesta, con expresión del plazo para que puedan formular alegaciones.

5. Cuando el acta de infracción se practique como consecuencia de informe emitido por los funcionarios técnicos a que se refiere el artículo 9.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, se incorporará a su texto el relato de hechos del correspondiente informe así como los demás datos relevantes de éste, con el carácter señalado en el artículo 9.3 de la citada Ley.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social recabará de los funcionarios públicos referidos la subsanación de sus informes cuando considere que el relato de hechos contenido es insuficiente a efectos sancionadores, procediendo a su archivo si no se subsanase en término de 15 días y sin perjuicio de nuevas comprobaciones. (Párrafo añadido por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre)

Artículo 54. Recursos.

Contra las resoluciones recaídas en los procedimientos sancionadores se podrán interponer los recursos administrativos y jurisdiccionales que legalmente procedan.

**LA LEY 14/2000, DE 29 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS
FISCALES, ADMINISTRATIVAS Y DEL ORDEN SOCIAL, ART. 32,
CONTIENE UNA SERIE DE MODIFICACIONES:**

Comunicación a la oficina de empleo de los contratos de trabajo

Se modifica el número 1 del artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores, que queda redactado en los siguientes términos:

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

Se suprime el último párrafo del apartado 3, letra a) del artículo 8 del Estatuto de los Trabajadores, que establece lo siguiente, "En los contratos sujetos a la obligación de registro en el Instituto Nacional de Empleo la copia básica se remitirá, junto con el contrato, a la oficina de empleo. En los restantes supuestos se remitirá exclusivamente la copia básica."

**REAL DECRETO LEY 5/2001, DE 2 DE MARZO DE 2001.
EN EL CAPÍTULO I Y DISPOSICIONES DEROGATORIA Y FINALES,
DE MEDIDAS URGENTES DE REFORMA DEL MERCADO
DE TRABAJO PARA EL INCREMENTO DEL EMPLEO
Y LA MEJORA DE SU CALIDAD.**

Entre las modificaciones que introduce esta norma en materia de contratación, se amplía el colectivo de trabajadores a los que se puede aplicar el contrato de formación (antiguo aprendizaje).

La nueva redacción establece que "se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintiún años que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas. El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con trabajadores incluidos en alguno de los siguientes colectivos:

- Desempleados minusválidos.
- Trabajadores extranjeros durante los dos primeros años de vigencia de su permiso de trabajo.

- Desempleados que lleven más de tres años sin actividad laboral.
- Desempleados en situación de exclusión social.
- Desempleados que se incorporen a los programas de escuelas taller, casas de oficios y talleres de empleo.

LEY 12/2001 DE 9 DE JULIO, DE MEDIDAS URGENTES DE REFORMA DEL MERCADO DE TRABAJO PARA EL INCREMENTO DEL EMPLEO Y MEJORA DE SU CALIDAD, QUEDANDO ASÍ DEROGADO EL REAL DECRETO-LEY 5/2001 DE 2 DE MARZO.

La Ley 12/2001 integra, prácticamente intacta, la reforma llevada a cabo por el Real Decreto-Ley 5/2001 y, a su vez, va más allá introduciendo nuevas modificaciones:

Contratos para la formación.

Se podrá celebrar este contrato con trabajadores extranjeros, durante los dos primeros años de vigencia de su permiso de trabajo, tal y como establecía el Real Decreto-Ley, y se añade, salvo que se acrediten la formación y experiencia necesarias para el desempeño del puesto de trabajo.

Se añade una nueva Disposición Adicional decimoquinta al Estatuto de los Trabajadores, en la que se enumeran los supuestos que son considerados de exclusión social, y que permiten concertar el contrato para la formación sin límite de edad, tal y como se establece en el artículo 11, apartado 2, letra a) del Estatuto.

Contratos a tiempo parcial.

Se añade un nuevo apartado f) al artículo 12.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Se entenderá como contrato a tiempo parcial el celebrado por el trabajador que concierte con su empresa una reducción de su jornada de trabajo y de su salario de entre un mínimo del 25% y máximo del 85% de aquellos... *Antes los límites fijados eran mínimo de 30% y máximo del 77%.*

La Ley vuelve a introducir la posibilidad de renuncia del pacto de horas complementarias por el trabajador, mediante un preaviso de 15 días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores.
- Por necesidades formativas, en la forma que reglamentariamente se determine, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.
- Por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

Antes debía preavisar con 3 meses y no se encontraban especificadas las circunstancias que debían concurrir.

Contratos de relevo.

Se modifica la regulación y características del contrato de relevo, de tal forma que las principales variaciones respecto a la normativa anterior son las siguientes:

- La reducción de la jornada de trabajo y del salario del trabajador relevado será como mínimo de un 25 por 100 y como máximo de un 85 por 100.
- El contrato a tiempo parcial se celebrará con el trabajador relevado, que tenga cinco años menos que la edad exigida para la jubilación, o cuando -y esto es la novedad- haya cumplido la edad exigida para la jubilación. Por otra parte el contrato de relevo se podrá concertar con trabajadores desempleados o con trabajadores con los que la empresa tuviera concertado un contrato de duración determinada.
- En el caso de contrato a tiempo parcial celebrado con trabajadores que no hayan alcanzado la edad de jubilación, la empresa podrá concertar un contrato indefinido o con una duración igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación exigida.
- El contrato de relevo que se celebre para sustituir al trabajador jubilado parcialmente después de haber

alcanzado la edad exigida para la jubilación, podrá ser indefinido o anual.

- Se elimina la condición que afectaba al personal directivo en lo relativo al puesto de trabajo del relevista, que puede ser similar al del sustituto (desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente).

Contratos de duración determinada.

En el artículo 15.6 del Estatuto de los Trabajadores se introduce un párrafo en el que se indica que los convenios podrán establecer criterios objetivos y compromisos de conversión de los contratos de duración determinada o temporales en indefinidos.

En cuanto a la indemnización por finalización de contratos temporales del artículo 49, apartado 1, letra c), la novedad con respecto al Real Decreto-Ley 5/2001 es que la indemnización será de ocho días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación, sin remitir esta cuantificación de la indemnización a la negociación colectiva como se hacía en el Real Decreto-Ley 5/2001.

Una novedad importante, que afecta a la Cotización a la Seguridad Social de los contratos temporales de corta duración, es que en los contratos de carácter temporal cuya duración efectiva sea inferior a siete días, la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes se incrementará en un 36 por 100. Dicho incremento no será de aplicación a los contratos de interinidad.

Sucesión de empresa.

El artículo 44 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, sufre una importante modificación al incorporar al ordenamiento interno el contenido de las recientes Directivas europeas 98/50/CE, del Consejo, de 29 de Junio, por la que se modifica la Directiva 77/187/CEE, relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores y derechos de información y consulta a los representantes de los trabajadores en caso de traspaso de empresas, de centro de actividad o de partes de centros de actividad.

Regulación de los permisos de maternidad o paternidad en casos de nacimientos prematuros o que requieran hospitalización a continuación del parto.

Se añade un apartado 4.bis al artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, en el que se indica que en los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

Se añade un nuevo párrafo tercero al artículo 48.4, estableciendo que en los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión, podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

**REAL DECRETO LEY 16/2001, DE 27 DE DICIEMBRE,
DE MEDIDAS PARA EL ESTABLECIMIENTO DE UN SISTEMA
DE JUBILACIÓN GRADUAL Y FLEXIBLE**

Derogado por la Ley 35/2002, de 12 de julio. BOE 13-07-2002

Artículo 6. Obligatoriedad de financiar convenio especial en determinados expedientes de regulación de empleo.

Se adiciona un nuevo apartado 15 al artículo 51 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, con la siguiente redacción:

"15. Cuando se trate de expedientes de regulación de empleo de empresas no concursadas en procedimiento concursal que incluyan trabajadores con 55 o más años de edad que no tuvieren la condición de mutualistas el 1 de enero de 1967, existirá la obligación de abonar las cuotas destinadas a la financiación de un convenio especial respecto de los trabajadores anteriormente señalados en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social."

REAL DECRETO LEY 5/2002, DE 24 DE MAYO, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA DEL SISTEMA DE PROTECCIÓN POR DESEMPLEO Y MEJORA DE LA OCUPABILIDAD.

Capítulo II

MODIFICACIONES QUE SE INTRODUCEN EN LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

Artículo segundo. Modificación de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

Uno. Se modifica el apartado 1 del artículo 33 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que queda redactado en los términos siguientes:

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

A los anteriores efectos se considerará salario la cantidad reconocida como tal en acto de conciliación o en resolución judicial por todos los conceptos a que se refiere el artículo 26.1, sin que el Fondo pueda abonar un importe superior a la cantidad resultante de multiplicar el duplo de salario mínimo interprofesional diario por el número de días de salario pendiente de pago, con un máximo de ciento veinte días."

Dos. Se modifican los apartados 6 y 7 del artículo 55 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que quedan redactados en los términos siguientes:

"6. El despido nulo tendrá el efecto de la readmisión inmediata del trabajador, quien tendrá derecho a los salarios dejados de percibir en los términos previstos en el artículo 57 de esta Ley."

"7. El despido procedente convalidará la extinción del contrato de trabajo que con aquél se produjo, sin derecho a indemnización."

Tres. Se modifican los apartados 1 y 2 del artículo 56 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que quedan redactados en los términos siguientes:

"1. Cuando el despido sea declarado improcedente, el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador o la extinción del contrato con abono de una indemnización. El abono de la indemnización determinará la extinción del contrato de trabajo, que se entenderá producida en la fecha del cese efectivo en el trabajo."

"2. En el caso de readmisión el trabajador tendrá derecho a los salarios dejados de percibir en los términos previstos en el artículo 57 de esta Ley.

En el caso de indemnización ésta consistirá en una cantidad de cuarenta y cinco días de salario, por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año hasta un máximo de cuarenta y dos mensualidades.

La sentencia que declare la improcedencia del despido determinará las cantidades que resulten tanto por los salarios dejados de percibir como por la indemnización."

Cuatro. El artículo 57 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores pasa a denominarse "Efectos de la readmisión" y queda redactado en los términos siguientes:

"Artículo 57. Efectos de la readmisión.

1. Cuando, de conformidad con los artículos 55.6 y 56.2 de la presente Ley, se produzca la readmisión del trabajador, éste tendrá derecho a los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la notificación de la sentencia, que serán fijados en ésta al declarar su nulidad o improcedencia.

2. Cuando, durante dicho periodo, el trabajador hubiera percibido prestaciones por desempleo, la Entidad Gestora cesará en su abono y reclamará las cotizaciones a la Seguridad Social efectuadas, debiendo el empresario ingresar a la Entidad Gestora las cantidades percibidas por el trabajador, deduciéndolas de los salarios dejados de percibir con el límite de la suma de los mismos.

Si el trabajador hubiera encontrado otro empleo con anterioridad a la sentencia y se probase por el empresario lo percibido, éste lo podrá descontar de los salarios dejados de percibir.

3. En cualquier caso, el empresario deberá instar el alta del trabajador en la Seguridad Social con efectos desde la fecha del despido cotizando por ese periodo, que se considerará de ocupación cotizada a todos los efectos."

LEY 33/2002, DE 5 DE JULIO, DE MODIFICACIÓN DEL ARTÍCULO 28 DEL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, APROBADO POR REAL DECRETO LEGISLATIVO 1/1995, DE 24 DE MARZO.

Exposición de motivos

El artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores consagra el principio de "igualdad de remuneración por razón de sexo". Sin embargo, su alcance se revela limitado al concepto técnico-jurídico de salario, ya sea en su modalidad de salario base o de complementos salariales, dejando fuera de su ámbito de aplicación otras percepciones económicas que el trabajador pueda recibir con ocasión de su contrato de trabajo.

Por su parte, el Derecho Comunitario, tanto originario como derivado, consagra el denominado "Principio de Igualdad de Retribución". Así sucede en el artículo 141 (antiguo artículo 119) del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea y en la Directiva 75/117/CEE, de 10 de febrero. Ambos textos ofrecen un ámbito de aplicación material más amplio que el que sugiere nuestro Estatuto de los Trabajadores, interpretado en su literalidad. Así, las fuentes europeas garantizan expresamente que la satisfacción por parte del empresario de cualesquiera percepciones económicas, con independencia de su naturaleza salarial o extrasalarial, responderá al principio de igualdad entre trabajadores y trabajadoras.

Así las cosas, parece obligado transponer adecuadamente el Derecho Comunitario, modificando para ello el artículo 28 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, de modo que, sustituyendo el principio de igualdad salarial hasta la fecha vigente, se incorpore expresamente el "principio de igualdad retributiva".

Artículo único

El artículo 28 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores queda redactado de la siguiente forma:

"Artículo 28. Igualdad de remuneración por razón de sexo.

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

LEY 35/2002, DE 12 DE JULIO, DE MEDIDAS PARA EL ESTABLECIMIENTO DE UN SISTEMA DE JUBILACIÓN GRADUAL Y FLEXIBLE.

Artículo 6. Obligatoriedad de financiar convenio especial en determinados expedientes de regulación de empleo.

Se adiciona un nuevo apartado 15 al artículo 51 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, con la siguiente redacción:

"15. Cuando se trate de expedientes de regulación de empleo de empresas no incursas en procedimiento concursal, que incluyan trabajadores con cincuenta y cinco o más años de edad que no tuvieren la condición de mutualistas el 1 de enero de 1967, existirá la obligación de abonar las cuotas destinadas a la financiación de un convenio especial respecto de los trabajadores anteriormente señalados en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social."

LEY 45/2002, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA DEL SISTEMA DE PROTECCIÓN POR DESEMPLEO Y MEJORA DE LA OCUPABILIDAD MODIFICA:

Artículo 11. Contratos formativos

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

...

- e) El tiempo dedicado a la formación teórica dependerá de las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y del número

ro de horas establecido para el módulo formativo adecuado a dicho puesto y oficio, sin que, en ningún caso, pueda ser inferior al 15% de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

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

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

Se entenderá cumplido el requisito de formación teórica cuando el trabajador acredite, mediante certificación de la Administración pública competente, que ha realizado un curso de formación profesional ocupacional adecuado al oficio o puesto de trabajo objeto del contrato. En este caso, la retribución del trabajador se incrementará proporcionalmente al tiempo no dedicado a la formación teórica.

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

Artículo 33. El Fondo de Garantía Salarial

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

A los anteriores efectos se considerará salario la cantidad reconocida como tal en acto de conciliación o en resolución judicial por todos los conceptos a que se refiere el artículo 26.1, así como los salarios de tramitación en los supuestos en

que legalmente procedan, sin que pueda el Fondo abonar, por uno u otro concepto, conjunta o separadamente, un importe superior a la cantidad resultante de multiplicar el duplo del salario mínimo interprofesional diario por el número de días de salario pendiente de pago, con un máximo de 120 día.

Artículo 55. Forma y efectos del despido disciplinario.

...

6. El despido nulo tendrá el efecto de la readmisión inmediata del trabajador, con abono de los salarios dejados de percibir.

7. El despido procedente convalidará la extinción del contrato de trabajo que con aquél se produjo, sin derecho a indemnización ni a los salarios de tramitación.

Artículo 56. Despido improcedente.

1. Cuando el despido sea declarado improcedente, el empresario, en el plazo de 5 días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador o la extinción del contrato con abono de los salarios de tramitación previstos en el párrafo b) de este apartado 1, o el abono de las siguientes percepciones económicas que deberán ser fijadas en aquélla:

- a) Una indemnización de 45 días de salario, por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año hasta un máximo de 42 mensualidades.
- b) Una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha de despido hasta la notificación de la sentencia que declare la improcedencia o hasta que hubiera encontrado otro empleo, si tal colocación fuera anterior a dicha sentencia y se probase por el empresario lo percibido, para su descuento de los salarios de tramitación.

2. En el supuesto de que la opción entre readmisión o indemnización correspondiera al empresario, el contrato de trabajo se entenderá extinguido en la fecha del despido, cuando el empresario reconociera la improcedencia del mismo y ofreciese la indemnización prevista en el párrafo a) del apartado anterior, depositándola en el Juzgado de lo Social a disposición del trabajador y poniéndolo en conocimiento de éste.

Cuando el trabajador acepte la indemnización o cuando no la acepte y el despido sea declarado improcedente, la cantidad a que se refiere el párrafo b) del

apartado anterior quedará limitada a los salarios devengados desde la fecha del despido hasta la del depósito, salvo cuando el depósito se realice en las cuarenta y ocho horas siguientes al despido, en cuyo caso no se devengará cantidad alguna.

A estos efectos, el reconocimiento de la improcedencia podrá ser realizado por el empresario desde la fecha del despido hasta la conciliación.

Artículo 57. Pago por el Estado.

1. Cuando la sentencia que declare la improcedencia del despido se dicte transcurridos más de 60 días hábiles desde la fecha en que se presentó la demanda, el empresario podrá reclamar del Estado el abono de la percepción económica a que se refiere el párrafo b) del apartado 1 del artículo 56 satisfecha el trabajador, correspondiente al tiempo que exceda de dichos 60 días.

2. En los casos de despido en que, con arreglo al presente artículo, sean por cuenta del Estado los salarios de tramitación, serán con cargo al mismo las cuotas de la Seguridad Social correspondientes a dichos salarios.

LEY 22/2003, DE 9 DE JULIO, CONCURSAL

Disposición final decimocuarta. Reforma del Estatuto de los Trabajadores.

El texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda modificado en los términos siguientes:

1. El artículo 32 queda redactado de la forma siguiente:

- “1. Los créditos salariales por los últimos treinta días de trabajo y en cuantía que no supere el doble del salario mínimo interprofesional gozarán de preferencia sobre cualquier otro crédito, aunque éste se encuentre garantizado por prenda o hipoteca.
2. Los créditos salariales gozarán de preferencia sobre cualquier otro crédito respecto de los objetos elaborados por los trabajadores mientras sean propiedad o estén en posesión del empresario.
3. Los créditos por salarios no protegidos en los apartados anteriores tendrán la condición de singularmente privilegiados en la cuantía

que resulte de multiplicar el triple del salario mínimo interprofesional por el número de días del salario pendientes de pago, gozando de preferencia sobre cualquier otro crédito, excepto los créditos con derecho real, en los supuestos en los que éstos, con arreglo a la Ley, sean preferentes. La misma consideración tendrán las indemnizaciones por despido en la cuantía correspondiente al mínimo legal calculada sobre una base que no supere el triple del salario mínimo.

4. El plazo para ejercitar los derechos de preferencia del crédito salarial es de un año, a contar desde el momento en que debió percibirse el salario, transcurrido el cual prescribirán tales derechos.
5. Las preferencias reconocidas en los apartados precedentes serán de aplicación en todos los supuestos en los que, no hallándose el empresario declarado en concurso, los correspondientes créditos concurren con otro u otros sobre bienes de aquél. En caso de concurso, serán de aplicación las disposiciones de la Ley Concursal relativas a la clasificación de los créditos y a las ejecuciones y apremios."

2. Se añade al capítulo III del título I una nueva sección que, como sección 5.a y bajo el título "Procedimiento concursal", estará integrada por el siguiente artículo:

"Artículo 57 bis. Procedimiento concursal/. En caso de concurso, a los supuestos de modificación, suspensión y extinción colectivas de los contratos de trabajo y de sucesión de empresa, se aplicarán las especialidades previstas en la Ley Concursal".

LEY 40/2003, DE 18 DE NOVIEMBRE, DE PROTECCIÓN A LAS FAMILIAS NUMEROSAS.

La disposición adicional primera. Beneficios en materia de Seguridad Social y empleo, apartado tres, dice:

"Tres. Ampliación del periodo de reserva del puesto en los supuestos de excedencia por cuidado de hijos.

Se añade un nuevo párrafo sexto al apartado 3 del artículo 46 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, con el siguiente texto:

«No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.»

LEY 51/2003, DE 2 DE DICIEMBRE, DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, NO DISCRIMINACIÓN Y ACCESIBILIDAD UNIVERSAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

Disposición adicional primera. Modificación del Estatuto de los Trabajadores. El segundo párrafo del artículo 46.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en la redacción dada por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, queda redactado de la siguiente manera:

«También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida».

LA LEY 62/2003, DE 30 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS FISCALES, ADMINISTRATIVAS Y DEL ORDEN SOCIAL MODIFICA LOS SIGUIENTES PRECEPTOS:

Artículo 24. Modificación del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Se modifica el párrafo segundo de la letra d) del apartado 1 del artículo 15 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que pasará a tener la siguiente redacción:

«Los servicios públicos de empleo competentes, financiarán a través de las partidas de gasto que correspondan, los costes salariales y de Seguridad Social de estas contrataciones subvencionando, a efectos salariales, la cuantía equivalente a la base mínima del grupo de cotización al que corresponda la categoría

profesional desempeñada por el trabajador así como los complementos salariales de residencia reglamentariamente establecidos y, a efectos de Seguridad Social, las cuotas derivadas de dichos salarios. Todo ello con independencia de la retribución que finalmente perciba el trabajador. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales informará con carácter trimestral a la Comisión Delegada del Gobierno sobre las subvenciones concedidas y satisfechas en dicho período así como sobre el seguimiento y control de las mismas».

Artículo 37. Modificaciones del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo. Uno. El párrafo c) del apartado 2 del artículo 4 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores queda redactado de la siguiente forma:

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

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

Dos. El párrafo e) del apartado 2 del artículo 4 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores queda redactado en los siguientes términos:

«e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales y físicas de naturaleza sexual y frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual».

Tres. El apartado 2 del artículo 16 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores queda redactado de la siguiente forma:

«2. Se prohíbe la existencia de agencias de colocación con fines lucrativos. El servicio público de empleo podrá autorizar, en las condiciones que se determinen en el correspondiente convenio de colaboración y previo informe del Consejo General del Instituto Nacional de Empleo, la existencia de agencias de colocación sin fines lucrativos, siempre que la remuneración que reciban del empresario o del trabajador se

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

Cuatro. El apartado 1 del artículo 17 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores queda modificado de la siguiente manera:

«1. Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del Estado español. Serán igualmente nulas las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación».

Cinco. Se introduce un nuevo párrafo g) en el apartado 2 del artículo 54 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores con la siguiente redacción:

«g) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual al empresario o a las personas que trabajan en la empresa».

LEY ORGÁNICA, 1/2004, DE 28 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

Disposición adicional séptima. Modificación de la Ley del Estatuto de los trabajadores. (Disposición sin rango de Ley Orgánica)

Uno. Se introduce un nuevo apartado 7 en el artículo 37 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, con el siguiente contenido:

«7. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias».

Dos. Se introduce un nuevo apartado 3 bis) en el artículo 40 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, con el siguiente contenido:

«3 bis) La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán un duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva».

Tres. Se introduce una nueva letra n) en el artículo 45, apartado 1, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, con el contenido siguiente:

«n) Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género».

Cuatro. Se introduce un nuevo apartado 6, en el artículo 48 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, con el siguiente contenido:

«6. En el supuesto previsto en la letra n) del apartado 1 del artículo 45, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses».

Cinco. Se introduce una nueva letra m) en el artículo 49, apartado 1, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, con el contenido siguiente:

«m) Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género».

Seis. Se modifica el párrafo segundo de la letra d) del artículo 52 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, con el siguiente contenido:

«No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral, cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda».

Siete. Se modifica la letra b) del apartado 5 del artículo 55, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, con el siguiente contenido:

«b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta la del comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a); la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 37 de esta Ley, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 de la misma; y la de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en esta Ley».

REAL DECRETO 718/2005, DE 20 DE JUNIO, POR EL QUE SE APRUEBA EL PROCEDIMIENTO DE EXTENSIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS.

La Ley 24/1999, de 6 de julio, procedió a modificar el artículo 92.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, referido a la extensión de convenios colectivos, e introdujo cambios sustanciales en su regulación. Como consecuencia de ello, resulta necesario **modificar, también sustancialmente, la norma reglamentaria que hasta ahora desarrollaba lo dispuesto en el indicado artículo 92.2 del Estatuto de los Trabajadores**, que fue aprobada por el Real Decreto 572/1982, de 5 de marzo.

Razones de seguridad jurídica hacen aconsejable la aprobación de una norma que regule de manera completa el procedimiento de extensión de convenios colectivos, a la vista de la nueva redacción del citado artículo del Estatuto de los Trabajadores, lo que se lleva a cabo mediante este Real Decreto.

El procedimiento de extensión de convenios colectivos que se aprueba presenta como novedades respecto de la anterior regulación el reconocimiento de la competencia para resolver el procedimiento, según los casos, al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales o al órgano correspondiente de las comunidades autónomas, así como la adecuación de los trámites del procedimiento al plazo máximo legalmente establecido de tres meses de duración.

En esta nueva regulación se ha tenido especialmente en cuenta lo acordado, en su momento, por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales, la Confederación Española de la Pequeña y la Mediana Empresa, la Unión General de Trabajadores y la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, en el marco de la Comisión de Aplicación e Interpretación del Acuerdo Interconfederal para la Cobertura de Vacíos de 1997. Estas organizaciones, dando cumplimiento a lo establecido en el Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva de 2003, prorrogado para 2004, se dirigieron al Gobierno y le pusieron de manifiesto la inexistencia de una norma reglamentaria conforme con la nueva redacción del artículo 92.2 del Estatuto de los Trabajadores, para regular el procedimiento de extensión de convenios colectivos.

Por otra parte, el texto de este Real Decreto recoge el consenso alcanzado entre el Gobierno y las organizaciones empresariales y sindicales antes citadas en el marco del diálogo social abierto con la *Declaración para el diálogo social 2004: competitividad, empleo estable y cohesión social*, suscrita el 8 de julio de 2004. Además, este real decreto ha sido consultado a todas las organizaciones sindicales y empresariales que tienen la consideración de más representativas.

Este Real Decreto se dicta de conformidad con la disposición final primera de la Ley 24/1999, de 6 de julio.

Artículo 1. Objeto del procedimiento.

1. El procedimiento regulado en este Real Decreto tiene por objeto la extensión de las disposiciones de un convenio colectivo en vigor en el supuesto y condiciones previstos en el artículo 92.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

2. Con los efectos previstos en el artículo 82.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se podrán extender las disposiciones de un convenio colectivo en vigor de ámbito superior al de empresa a una pluralidad de empresas y trabajadores o a un sector o subsector de actividad pertenecientes al mismo o a similar ámbito funcional o con características económico-laborales equiparables, teniendo en cuenta la actividad donde vaya a ser aplicado y que no estén vinculados por convenio colectivo, cualquiera que fuese su ámbito, por los perjuicios derivados para aquéllos de la imposibilidad de suscribir en dicho ámbito un convenio colectivo de los previstos en el título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, debida a la ausencia de partes legitimadas para ello.

En el caso de inexistencia de convenio colectivo que se pueda extender con ámbito de aplicación superior al de empresa, se podrá extender subsidiariamente, con carácter excepcional, un convenio de empresa a una pluralidad de empresas y de trabajadores o a un sector o subsector de actividad de análogas condiciones económicas y sociales.

Artículo 2. Competencia.

1. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales será competente para conocer y resolver los procedimientos de extensión de convenios colectivos cuando el ámbito de la extensión abarque todo el territorio nacional o el territorio de más de una comunidad autónoma.

2. Los órganos correspondientes de las comunidades autónomas serán competentes para conocer y resolver aquellos procedimientos de extensión de convenios colectivos cuando el ámbito de la extensión se circunscriba a su correspondiente territorio o a ámbitos inferiores de éste.

Artículo 3. Iniciación del procedimiento.

1. El procedimiento para la extensión de convenios colectivos se iniciará siempre a instancia de parte legitimada.

2. Estarán legitimados para solicitar la iniciación del procedimiento de extensión de convenios colectivos los sujetos que estén legitimados para promover la negociación colectiva en el correspondiente ámbito de la extensión, conforme a lo dispuesto en el artículo 87.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. Instrucción del procedimiento.

1. La solicitud, que se formulará por escrito, se dirigirá al Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales o al órgano correspondiente de las comunidades autónomas y deberá ir acompañada de los siguientes documentos:

Una certificación del registro de convenios colectivos correspondiente justificativa de que no existe inscripción que acredite la vigencia de convenios colectivos en las empresas, sectores o subsectores para los que se solicite la extensión.

Un certificado expedido por la oficina pública competente, acreditativo de la concurrencia de los requisitos de legitimación señalados en el artículo 3.

La acreditación de que concurren los presupuestos legales necesarios para la extensión del convenio colectivo solicitado y una memoria descriptiva de los perjuicios que la ausencia de convenio colectivo ocasiona a las empresas y trabajadores afectados, así como sobre los elementos que permitan valorar lo dispuesto en el artículo 1.2 de este Real Decreto. En la memoria deberá constar el código que, según la Clasificación Nacional de Actividades Económicas aprobada por el Real Decreto 1560/1992, de 18 de diciembre, corresponde a los ámbitos afectados por la extensión solicitada o, en defecto de dicho código, los datos precisos que permitan a la Administración actuante su identificación.

De conformidad con el artículo 35.f de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, no se habrán de presentar aquellos documentos que ya se encuentren en poder de la Administración actuante.

Las solicitudes podrán presentarse en cualquiera de los lugares previstos en el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre.

2. La iniciación del procedimiento se anunciará en el Boletín Oficial del Estado o, en su caso, en el diario oficial de la comunidad autónoma y en uno de los diarios de mayor circulación en el ámbito territorial para el que se solicita la extensión, a los efectos de información pública y posible intervención de los interesados.

Artículo 5. Actos de subsanación y preparación del procedimiento.

1. En el caso de que se observen defectos en la solicitud presentada, el órgano instructor del procedimiento requerirá, en el plazo de tres días, su subsanación, que deberá ser realizada en el improrrogable plazo de 10 días, bajo apercibimiento de que si así no se hiciera se tendrá por desistida la solicitud, previa resolución que deberá dictarse en los términos previstos en el artículo 42 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre.

2. En el supuesto de que se hubiera alegado con la solicitud la existencia de documentos obrantes en poder de la Administración pública actuante, el órgano instructor del procedimiento requerirá en el plazo de 48 horas la certificación de la oficina pública correspondiente o la emisión del correspondiente documento, que habrá de ser cumplimentado en el plazo de los dos días siguientes.

Artículo 6. Solicitud de informe a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas.

1. En el plazo de cinco días, computado desde el momento en que se cuente con toda la documentación exigida, el órgano instructor del procedimiento solicitará, con carácter preceptivo, el informe de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas del siguiente modo:

- Cuando el órgano competente fuera el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, dicho informe se solicitará a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas tanto en el nivel estatal como autonómico.
- Cuando el órgano competente fuera de las comunidades autónomas, dicho informe se solicitará a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas en el nivel estatal y, en el caso de existir, a las del ámbito de la comunidad autónoma de que se trate.

2. El contenido de los informes versará sobre la necesidad de proceder a la extensión solicitada o, por el contrario, sobre la inexistencia de razones justificativas para proceder a ella.

Estos informes serán emitidos en el plazo de los 15 días naturales siguientes, contado desde la recepción de su solicitud.

Artículo 7. Solicitud de informe del órgano consultivo correspondiente.

1. Evacuados los informes de las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales mencionadas en el artículo anterior, o transcurridos los plazos establecidos sin que dichos informes hayan sido emitidos, el órgano instructor del procedimiento solicitará con carácter preceptivo el informe del órgano consultivo correspondiente. Dicho informe tendrá la consideración de determinante a los efectos de lo previsto en el artículo 83.3 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, con lo que interrumpirá el plazo de los trámites sucesivos, y ello sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 42.5.c de la citada Ley.

El informe versará sobre la concurrencia de las circunstancias establecidas en el artículo 92.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, para la extensión de convenios colectivos, y en el artículo 1.2 de este Real Decreto.

2. La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos será el órgano consultivo competente para emitir el informe preceptivo señalado en el apartado anterior en los procedimientos que sean de la competencia del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

En los procedimientos que sean de la competencia de los órganos correspondientes de las comunidades autónomas, se podrá solicitar informe a dicha comisión a los efectos previstos en el apartado anterior, o al órgano consultivo similar.

3. El plazo de emisión del informe a que se refieren los apartados anteriores será de 30 días.

Artículo 8. Resolución.

1. Recibido el informe del órgano consultivo correspondiente, se dará por concluida la instrucción del procedimiento.

2. El Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales o, en su caso, el órgano correspondiente de las comunidades autónomas dictarán la resolución y la notificarán en el plazo de tres meses computados desde la fecha en que la solicitud hubiera tenido entrada en el correspondiente registro o, en su caso, de su subsanación. Dicha resolución pondrá fin a la vía administrativa.

3. Transcurrido el plazo sin que hubiera recaído resolución expresa, se entenderá denegada la solicitud.

Artículo 9. Contenido de la resolución.

1. La resolución administrativa que se dicte decidirá motivadamente, en función de la concurrencia de las circunstancias establecidas en el artículo 92.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 1.2 de este Real Decreto, sobre la procedencia o no de la extensión de las disposiciones del convenio colectivo solicitado al ámbito requerido carente de regulación. La resolución podrá decidir, además, sobre aquellas disposiciones del convenio colectivo que resulten inaplicables, con especial consideración de las cláusulas obligacionales.

2. La aplicación del convenio colectivo extendido surtirá efectos desde la fecha de presentación de la solicitud hasta la finalización de la vigencia inicial o prorrogada del convenio colectivo extendido, sin perjuicio de lo establecido en los artículos siguientes.

Artículo 10. Renovación de la solicitud.

1. Sustituido un convenio extendido por un nuevo convenio colectivo, las partes legitimadas podrán solicitar del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales o del órgano correspondiente de las comunidades autónomas, en el plazo de un mes contado desde la publicación en el *Boletín Oficial del Estado* o en el diario oficial de la comunidad autónoma correspondiente del nuevo convenio colectivo, que se dicte una nueva resolución sobre la necesidad de extender el nuevo convenio publicado, por no haberse modificado las circunstancias que dieron lugar a la extensión inicial, y se acompañarán las consideraciones que se estimen oportunas sobre su necesidad.

2. La resolución administrativa que se dicte decidirá motivadamente, en función de la modificación o no de las circunstancias previstas en el artículo 92.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 1.2 de este Real Decreto que dieron lugar a la extensión inicial.

3. El plazo para dictar y notificar la resolución administrativa será de un mes computado desde la fecha en que la solicitud hubiera tenido entrada en el correspondiente registro y los plazos establecidos para los informes a que se refieren los artículos 6 y 7 se reducirán a al mitad.

4. Los efectos de la nueva resolución de extensión de convenio colectivo se retrotraerán a la fecha de inicio de efectos del convenio extendido.

Artículo 11. Situaciones posteriores a la extensión.

1. Si durante la vigencia de la extensión de un convenio colectivo se modificaran o desaparecieran las circunstancias que dieron lugar a la resolución de extensión por parte del órgano competente, cualquiera de las partes afectadas podrá promover la negociación de un convenio colectivo propio en los términos previstos en el del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y comunicará tal decisión al órgano competente. Promovida la negociación de un convenio colectivo, a tenor de lo dispuesto en el artículo 89.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la parte receptora de la comunicación de iniciación de las negociaciones no podrá negarse a ella por razón de la vigencia de la extensión. Si las partes alcanzaran un acuerdo que concluya en la suscripción de un convenio colectivo, lo comunicarán al órgano competente, que dictará una resolución que deje sin efecto la extensión.

2. Finalizada la vigencia inicial de un convenio colectivo que hubiera sido objeto de extensión, si las partes legitimadas para solicitar la extensión de convenios colectivos tuvieran conocimiento de la existencia de un convenio colectivo más acorde con la realidad sociolaboral de su ámbito, podrán solicitar del órgano competente la sustitución del convenio extendido por ese otro convenio colectivo, indicando la necesidad de dicha sustitución, e iniciarán el procedimiento de extensión regulado en este real decreto. Durante la tramitación de la nueva solicitud de extensión de convenio, se mantendrán vigentes los efectos del anterior convenio extendido hasta la nueva resolución del procedimiento.

La resolución administrativa que se dicte decidirá motivadamente sobre la procedencia o no de la indicada solicitud de extensión, en función de la concurrencia de las circunstancias establecidas en el [artículo 92.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores](#) y en el artículo 1.2 de este Real Decreto, así como de la adecuación del convenio a la realidad sociolaboral del ámbito para el que se solicita la extensión.

Artículo 12. Registro, depósito y publicación.

La resolución administrativa que extienda un convenio colectivo deberá depositarse, registrarse y publicarse de conformidad con lo previsto en el [artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores](#) y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL ÚNICA. Información entre Administraciones públicas.

De conformidad con los principios que rigen las relaciones entre Administraciones públicas establecidos en el artículo 4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y los órganos correspondientes de las comunidades autónomas se informarán recíprocamente sobre las resoluciones administrativas por las que se extienda un convenio colectivo dictadas en el ejercicio de sus competencias.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA. Ámbito de aplicación temporal.

Las solicitudes de extensión formuladas con anterioridad a la entrada en vigor de este real decreto se regirán por lo dispuesto en el Real Decreto 572/1982, de 5 de marzo, en lo que no se oponga al artículo 92.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA ÚNICA. Alcance de la derogación normativa. Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo establecido en este Real Decreto y expresamente el Real Decreto 572/1982, de 5 de marzo, por el que se desarrolla el artículo 92.2 del Estatuto de los Trabajadores, sobre extensión de convenios colectivos.

LEY 14/2005, DE 1 DE JULIO, SOBRE LAS CLÁUSULAS DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS REFERIDAS AL CUMPLIMIENTO DE LA EDAD ORDINARIA DE JUBILACIÓN.

I.

Esta Ley tiene por objeto incorporar al texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, una disposición para que en los convenios colectivos se puedan establecer cláusulas que posibiliten, en determinados supuestos y bajo ciertos requisitos, la extinción del contrato de trabajo al cumplir el trabajador la edad ordinaria de jubilación. Una previsión legal similar fue derogada por el Real Decreto-ley 5/2001, de 2 de marzo, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el Incremento del Empleo y la Mejora de su Calidad, en el entendimiento de que dicha disposición «estimulaba la adopción de medidas dirigidas a lograr la jubilación forzosa de los trabajadores de mayor edad y su retirada del mercado de trabajo, como instrumento en el marco de una política de empleo inspirada en concepciones y apoyada en realidades demográficas y del mercado de trabajo claramente desactualizadas». La Ley 12/2001, de 9 de julio, fruto de la tramitación parlamentaria del citado Real Decreto-ley, ratificaría esa derogación, aunque matizó su justificación.

Esa derogación no iba acompañada de otras medidas legales que invalidaran automáticamente o que imposibilitaran este tipo de cláusulas de los convenios colectivos a la vista de la fuerza vinculante que el artículo 37.1 de la Constitución reconoce a los convenios colectivos. Sin embargo, recientes sentencias del Tribunal Supremo han interpretado, en síntesis, que, dada la ausencia de una norma legal habilitante de la negociación colectiva en esta materia, no es actualmente posible establecer en los convenios colectivos cláusulas con esta finalidad. Esta interpretación jurisprudencial ha supuesto que, a día de hoy, se haya producido cierta inseguridad jurídica que está motivando problemas en la negociación colectiva en determinados ámbitos.

Como consecuencia de ello, las organizaciones empresariales y sindicales firmantes del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva, vigente para 2004 (la Confederación Española de Organizaciones Empresariales, la Confederación Española de la Pequeña y la Mediana Empresa, la Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras), se han dirigido al Gobierno para expresar su preocupación por los efectos que la doctrina judicial pudiera tener en el desarrollo de las relaciones laborales y, en particular, en la negociación colectiva, cuyo equilibrio interno, continúan diciendo las indicadas organizaciones, está construido sobre mutuas renunciadas de las partes negociadoras.

Por esas razones, las citadas organizaciones han solicitado al Gobierno que, con la mayor brevedad posible, promueva la oportuna reforma normativa que dote de la necesaria seguridad jurídica a la negociación colectiva.

Por otra parte, el Gobierno, la Confederación Española de Organizaciones Empresariales, la Confederación Española de la Pequeña y la Mediana Empresa, la Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras suscribieron el 8 de julio de 2004 la Declaración para el diálogo social 2004 «Competitividad, empleo estable y cohesión social», en la que se comprometen a abordar en el diálogo social determinadas materias, entre las que se incluye esta reforma normativa. En ese marco, el Gobierno y las citadas organizaciones empresariales y sindicales han alcanzado un acuerdo sobre esta reforma normativa que se incorpora en sus propios términos en esta Ley.

II.

La norma que ahora se aprueba tiene en cuenta, como no puede ser de otra forma, tanto la reiterada doctrina del Tribunal Constitucional sobre esta cuestión (en particular las sentencias 22/1981, de 2 de julio, y 58/1985, de 30 de abril), como las prescripciones de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, especialmente, lo establecido en su artículo 6.1, que permite a los Estados miembros disponer que las diferencias de trato por motivos de edad no constituirán discriminación si están justificadas objetiva y razonablemente, en el marco del derecho nacional, por una finalidad legítima, incluidos los objetivos legítimos de las políticas de empleo, del mercado de trabajo y de la formación profesional, y si los medios para lograr este objetivo son adecuados y necesarios.

De acuerdo con lo anterior, en el texto de la disposición que se incorpora a la Ley del Estatuto de los Trabajadores los objetivos de política de empleo que justificarán la introducción de cláusulas en los convenios colectivos que posibiliten la extinción del contrato de trabajo cuando el trabajador cumpla la edad ordinaria de jubilación no serán ya de carácter genérico e incondicionado, como en la anterior redacción de la disposición adicional décima, sino que deberán expresarse en el convenio colectivo, mencionando la Ley objetivos legítimos tales como la mejora de la estabilidad en el empleo, la transformación de contratos temporales en indefinidos, el sostenimiento del empleo, la contratación de nuevos trabajadores o cualesquiera otros que se dirijan a favorecer la calidad del empleo. Se trata, en todos los casos, de objetivos compatibles con el mandato a los poderes públicos de realizar una política orientada al pleno empleo contenido en el artículo 40 de la Constitución y con la política de empleo desarrollada en España en el marco de la estrategia coordinada para el empleo regulada por el Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea.

Se persigue así conciliar adecuadamente los derechos individuales de los trabajadores con los intereses colectivos derivados de circunstancias concretas relacionados con el empleo. Además, se establece como requisito para estas cláusulas que el trabajador cuyo contrato puede extinguirse por razón del cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación tenga en ese momento asegurado el acceso a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva por tener cubierto el período mínimo de cotización, o uno mayor si así se hubiera pactado en el convenio colectivo, y cumplir los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social. Se protegen de esta manera las expectativas de los trabajadores para acceder a la jubilación en unas condiciones más adecuadas evitando la interrupción de carreras de cotización de alcance más limitado por razones ajenas a la voluntad del trabajador, lo que resulta más acorde con la situación actual del mercado de trabajo y con la regulación vigente de la jubilación en España.

La nueva regulación incluye una disposición transitoria para determinar el régimen aplicable a los convenios colectivos anteriores a la fecha de entrada en vigor de esta Ley.

Artículo único. Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo. Se incluye una disposición adicional décima en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, con la siguiente redacción:

«Disposición adicional décima. Cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación.

En los convenios colectivos podrán establecerse cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- a) Esta medida deberá vincularse a objetivos coherentes con la política de empleo expresados en el convenio colectivo, tales como la mejora de la estabilidad en el empleo, la transformación de contratos temporales en indefinidos, el sostenimiento del empleo, la contratación de nuevos trabajadores o cualesquiera otros que se dirijan a favorecer la calidad del empleo.
- b) El trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá tener cubierto el período mínimo de cotización o uno mayor si así se hubiera pactado en el convenio colectivo, y cumplir los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva».

Disposición transitoria única. Régimen aplicable a los convenios colectivos anteriores a la entrada en vigor de esta Ley

Las cláusulas de los convenios colectivos celebrados con anterioridad a la entrada en vigor de esta Ley en las que se hubiera pactado la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad ordinaria de jubilación se considerarán válidas siempre que se garantice que el trabajador afectado tenga cubierto el período mínimo de cotización y que cumpla los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no afectará a las situaciones jurídicas que hubieran alcanzado firmeza antes de la citada entrada en vigor.

Disposición final única. Entrada en vigor

La presente Ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».



ANEXO II

LEY CONCILIACIÓN VIDA FAMILIAR Y LABORAL

Ley 39/1999, de 5 de noviembre,
para promover la conciliación de la vida familiar
y laboral de las personas trabajadoras.
(B.O.E. 06.11.1999)

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

CAPÍTULO I.

- Modificaciones que se introducen en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo

CAPÍTULO II.

- Modificaciones que se introducen en el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por el Real Decreto legislativo 2/1995, de 7 de abril

CAPÍTULO III.

- Modificaciones que se introducen en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales

CAPÍTULO IV.

- Modificaciones que se introducen en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1994, de 20 de junio

CAPÍTULO V

CAPÍTULO VI.

- Modificaciones que se introducen en la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública

CAPÍTULO VII.

- Modificaciones que se introducen en la Ley de Funcionarios Civiles del Estado, texto articulado aprobado por Decreto 315/1964, de 7 de febrero

CAPÍTULO VIII.

- Modificaciones que se introducen en la Ley 28/1975, de 27 de junio, sobre Seguridad Social de las Fuerzas Armadas, y en la Ley 29/1975, de 27 de junio, de Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado

DISPOSICIONES ADICIONALES

DISPOSICION DEROGATORIA

DISPOSICIONES FINALES

Juan Carlos I Rey de España

A todos los que la presente vieren y entendieren, Sabed: Que las Cortes Generales han aprobado y Yo vengo en sancionar la siguiente Ley.

Exposición de motivos

La Constitución Española recoge en su artículo 14 el derecho a la igualdad ante la ley y el principio de no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión u opinión o cualquier otra condición. En el artículo 39.1, el texto constitucional establece el deber de los poderes públicos de asegurar la protección social, económica y jurídica de la familia y, en el artículo 9.2, atribuye a los poderes públicos el deber de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas; y remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud facilitando la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

La incorporación de la mujer al trabajo ha motivado uno de los cambios sociales más profundos de este siglo.

Este hecho hace necesario configurar un sistema que contemple las nuevas relaciones sociales surgidas y un nuevo modo de cooperación y compromiso entre mujeres y hombres que permita un reparto equilibrado de responsabilidades en la vida profesional y en la privada.

La necesidad de conciliación del trabajo y la familia ha sido ya planteada a nivel internacional y comunitario como una condición vinculada de forma inequívoca a la nueva realidad social. Ello plantea una compleja y difícil problemática que debe abordarse, no sólo con importantes reformas legislativas, como la presente, sino con la necesidad de promover adicionalmente servicios de atención a las personas, en un marco más amplio de política de familia.

En este sentido, en la IV Conferencia mundial sobre las mujeres, celebrada en Pekín en septiembre de 1995, se consideró como objetivo estratégico fomentar una armonización de responsabilidades laborales y familiares entre hombres y mujeres y en la Declaración aprobada por los 189 Estados allí reunidos, se reafirmó este compromiso.

Por su parte, en el ámbito comunitario, la maternidad y la paternidad, en su más amplio sentido, se han recogido en las Directivas del Consejo 92/85/CEE, de 19 de octubre, y 96/34/CE, del Consejo, de 3 de junio.

La primera de ellas contempla la maternidad desde el punto de vista de la salud y seguridad en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia. La segunda, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental, celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES, prevé el permiso parental y la ausencia del trabajo por motivos de fuerza mayor como medio importante para conciliar la vida profesional y familiar y promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres.

Mediante la presente Ley se completa la transposición a la legislación española de las directrices marcadas por la normativa internacional y comunitaria superando los niveles mínimos de protección previstos en las mismas.

La Ley introduce cambios legislativos en el ámbito laboral para que los trabajadores puedan participar de la vida familiar, dando un nuevo paso en el camino de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Trata además de guardar un equilibrio para favorecer los permisos por maternidad y paternidad sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de acceso al empleo, a las condiciones del trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de las mujeres. Al mismo tiempo se facilita que los hombres puedan ser copartícipes del cuidado de sus hijos desde el mismo momento del nacimiento o de su incorporación a la familia.

El primer capítulo introduce modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores en lo relativo a permisos y excedencias relacionadas con la maternidad, paternidad y el cuidado de la familia. Estas modificaciones mejoran el contenido de la normativa comunitaria y ajustan los permisos a la realidad social.

Así, se hacen concordar los permisos o ausencias retribuidas con la Directiva 96/34/CE, previendo la ausencia del trabajador en los supuestos de accidente y de hospitalización, al mismo tiempo que se flexibiliza el derecho al permiso de lactancia.

Igualmente se amplía el derecho a la reducción de jornada y excedencia a los trabajadores que tengan que ocuparse de personas mayores y enfermas, en línea con los cambios demográficos y el envejecimiento de la población.

Como novedad importante, cabe destacar que la Ley facilita a los hombres el acceso al cuidado del hijo desde el momento de su nacimiento o de su incorporación

a la familia, al conceder a la mujer la opción de que sea el padre el que disfrute hasta un máximo de diez semanas de las dieciséis correspondientes al permiso por maternidad, permitiendo además que lo disfrute simultáneamente con la madre y se amplía el permiso de maternidad en dos semanas más por cada hijo en el caso de parto múltiple.

Asimismo, se introducen importantes modificaciones en la regulación de los permisos por adopción y acogimiento permanente y preadoptivo. Frente a la legislación actual en la que la duración del permiso depende de la edad del menor, concediéndose distintos períodos de tiempo, según el niño o niña sea menor de nueve meses o de cinco años, la Ley no hace distinción en la edad de los menores que generan este derecho, siempre que se trate de menores de seis años.

Por último, se establece la aplicación de la reducción de la jornada o excedencia para atender al cuidado de familiares que por razón de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida, configurándose este derecho como individual de los trabajadores.

El último artículo del capítulo I prevé las modificaciones que han de realizarse en el Estatuto de los Trabajadores relativas a la extinción del contrato de trabajo.

Para ello, se declara expresamente nula la decisión extintiva o el despido motivado, entre otros, por el embarazo, la solicitud o disfrute de los permisos por maternidad, paternidad o cuidado de familiares o el despido de los trabajadores con contrato de trabajo suspendido, salvo que se demuestre su procedencia por causa ajena a la discriminación.

Como novedad se amplían los supuestos que no pueden computarse como faltas de asistencia a efectos de extinción del contrato de trabajo por absentismo laboral.

Entre ellos se incluyen el riesgo durante el embarazo, las enfermedades causadas por el mismo, el parto y la lactancia.

El capítulo II introduce modificaciones al **Real Decreto legislativo 2/1995**, de 7 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, para garantizar el ejercicio libre de estos derechos y su resolución en caso de discrepancia mediante procedimiento urgente y de tramitación preferente.

El capítulo III modifica la **Ley 31/1995**, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y cubre una laguna actualmente existente, previendo que en los supuestos de maternidad en los que, por motivos de salud de la madre o del feto, se hace necesario un cambio de puesto de trabajo o función y este cambio no sea posible, se declare a la interesada en situación de riesgo durante el embarazo con protección de la Seguridad Social.

El capítulo IV introduce modificaciones en el **Real Decreto legislativo 1/1994**, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. La novedad más importante reside en la creación de una nueva prestación dentro de la acción protectora de la Seguridad Social, la de riesgo durante el embarazo, con la finalidad de proteger la salud de la mujer trabajadora embarazada.

Con la finalidad de que no recaigan sobre los empresarios los costes sociales de estos permisos, lo que podría acarrear consecuencias negativas en el acceso al empleo, especialmente de la población femenina, y como medida de fomento del empleo, el capítulo V prevé reducciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, siempre que se contrate interinamente a desempleados para sustituir al trabajador o trabajadora durante los períodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento.

Los capítulos VI, VII y VIII introducen las correspondientes modificaciones en las leyes reguladoras de la Función Pública, con el objeto de adaptar el contenido de la Ley a los colectivos comprendidos en su ámbito de aplicación.

Capítulo I

MODIFICACIONES QUE SE INTRODUCEN EN EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, APROBADO POR EL REAL DECRETO LEGISLATIVO 1/1995, DE 24 DE MARZO

Artículo primero. Permisos retribuidos.

La letra b) del apartado 3 del artículo 37 queda redactada de la siguiente forma: "b) Dos días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días."

Artículo segundo. Reducción de la jornada por motivos familiares.

1. El apartado 4 del artículo 37 queda redactado de la siguiente forma:

4. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen."

2. El apartado 5 del artículo 37 queda redactado de la siguiente forma:

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

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

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el

empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa."

3. Se añade un nuevo apartado al artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores:

"6. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

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

Artículo tercero. Suspensión del contrato por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento.

El apartado 1.d) del artículo 45 queda redactado de la siguiente forma:

"d) Maternidad, riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora y adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, de menores de seis años."

Artículo cuarto. Excedencia por cuidado de familiares.

El apartado 3 del artículo 46 queda redactado de la forma siguiente:

"3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente."

Artículo quinto. Suspensión con reserva de puesto de trabajo.

El apartado 4 del artículo 48 queda modificado de la siguiente manera:

- "4. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción."

Artículo sexto. Suspensión con reserva de puesto de trabajo en el supuesto de riesgo durante el embarazo.

Se introduce un nuevo apartado 5 en el artículo 48 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en los siguientes términos:

"5. En el supuesto de riesgo durante el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26, apartados 2 y 3, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado."

Artículo séptimo. Extinción del contrato de trabajo.

Uno. La letra d) del artículo 52 queda modificada de la siguiente manera:

"d) Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20 por 100 de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25 por 100 en cuatro meses discontinuos dentro de un período de doce meses, siempre que el índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo supere el 5 por 100 en los mismos períodos de tiempo.

No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, licencias y vacaciones, ni enfermedad o accidente no laboral, cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos."

Dos. El apartado 4 del artículo 53 queda modificado de la siguiente manera:

"4. Cuando el empresario no cumpliera los requisitos establecidos en el apartado 1 de este artículo o la decisión extintiva del empresario tuviera como móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley o bien se hubiera producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, la decisión extintiva será nula, debiendo la autoridad judicial hacer tal declaración de oficio.

La no concesión del preaviso no anulará la extinción, si bien el empresario, con independencia de los demás efectos que procedan, estará obligado a abonar los salarios correspondientes a dicho período. La posterior observancia por el empresario de los requisi-

tos incumplidos no constituirá, en ningún caso, subsanación del primitivo acto extintivo, sino un nuevo acuerdo de extinción con efectos desde su fecha.

Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

- a) La de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45 de esta Ley, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso finalice dentro de dicho período.
- b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta la del comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 37 de esta Ley, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 de la misma.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación salvo que, en ambos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados."

Tres. El apartado 5 del artículo 55 queda redactado en la siguiente forma:

"5. Será nulo el despido que tenga por móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:

- a) El de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45 de esta Ley, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso finalice dentro de dicho período.

- b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta la del comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 37 de esta Ley, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 de la misma.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en ambos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados."

Capítulo II

MODIFICACIONES QUE SE INTRODUCEN EN EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DE PROCEDIMIENTO LABORAL, APROBADO POR EL REAL DECRETO LEGISLATIVO 2/1995, DE 7 DE ABRIL

Artículo octavo. Extinción del contrato de trabajo.

Uno. El apartado 2 del artículo 108 queda redactado de la siguiente forma:

"2. Será nulo el despido que tenga como móvil alguna de las causas de discriminación previstas en la Constitución y en la ley, o se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:

- a) El de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho período.
- b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y el de los trabajadores que

hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en ambos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados."

Dos. El apartado 2 del artículo 122 queda redactado de la siguiente forma:

"2. La decisión extintiva será nula cuando:

- a) No se hubieren cumplido las formalidades legales de la comunicación escrita, con mención de causa.
- b) No se hubiese puesto a disposición del trabajador la indemnización correspondiente, salvo en aquellos supuestos en los que tal requisito no viniera legalmente exigido.
- c) Resulte discriminatoria o contraria a los derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.
- d) Se haya efectuado en fraude de ley eludiendo las normas establecidas por los despidos colectivos, en los casos a que se refiere el último párrafo del artículo 51.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

- a) La de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso finalice dentro de dicho período.
- b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta la del comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, o estén disfrutando de ellos, o hayan

solicitado la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en ambos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados."

Artículo noveno. Modalidad procesal en materia de permisos de lactancia y reducciones de jornada por motivos familiares.

1. Se modifica la rúbrica del capítulo V del Título II del Libro II, que queda denominado:

"Vacaciones, materia electoral, clasificaciones profesionales, movilidad geográfica, modificaciones substanciales de condiciones de trabajo, permisos por lactancia y reducción de jornada por motivos familiares."

2. Se incluye una nueva sección en el capítulo V del Título II del Libro II, del siguiente tenor literal:

"SECCIÓN 5.ª PERMISOS POR LACTANCIA Y REDUCCIÓN DE JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES

Artículo 138 bis.

El procedimiento para la concreción horaria y la determinación del período de disfrute en los permisos por lactancia y por reducción de jornada por motivos familiares se regirán por las siguientes reglas:

- a) El trabajador dispondrá de un plazo de veinte días, a partir de que el empresario le comunique su disconformidad con la concreción horaria y el período de disfrute propuesto por aquél, para presentar demanda ante el Juzgado de lo Social.
- b) El procedimiento será urgente y se le dará tramitación preferente. El acto de la vista habrá de señalarse dentro de los cinco días siguientes al de la admisión de la demanda. La sentencia, que será firme, deberá ser dictada en el plazo de tres días."

3. El primer párrafo del apartado 1 del artículo 189 queda redactado en la forma siguiente:

- "1. Las sentencias que dicten los Juzgados de lo Social en los procesos que ante ellos se tramiten, cualquiera que sea la naturaleza del asunto, salvo las que recaigan en los procesos relativos a la fecha de disfrute de las vacaciones, concreción horaria y determinación del período de disfrute en permisos por lactancia y reducción de la jornada por motivos familiares, en los de materia electoral, en los de clasificación profesional, en los de impugnación de sanción por falta que no sea muy grave, así como por falta muy grave no confirmada judicialmente, y las dictadas en reclamaciones cuya cuantía litigiosa no exceda de 300.000 pesetas (1.803 euros). Procederá en todo caso la suplicación."

Capítulo III

MODIFICACIONES QUE SE INTRODUCEN EN LA LEY 31/1995, DE 8 DE NOVIEMBRE, DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Artículo décimo. Protección de la maternidad.

El artículo 26 queda redactado de la siguiente forma:

- "1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la presente Ley deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud

de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.
4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.
5. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo."

Capítulo IV

MODIFICACIONES QUE SE INTRODUCEN EN EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL, APROBADO POR EL REAL DECRETO LEGISLATIVO 1/1994, DE 20 DE JUNIO

AEI

423

ANEXO II. LEY CONCILIACIÓN VIDA FAMILIAR Y LABORAL

Artículo undécimo. Acción protectora del sistema de la Seguridad Social.

Se modifica el primer párrafo del artículo 38.1.c) de la Ley General de la Seguridad Social, en los siguientes términos:

"c) Prestaciones económicas en las situaciones de incapacidad temporal; maternidad; riesgo durante el embarazo; invalidez, en sus modalidades contributiva y no contributiva; jubilación, en sus modalidades contributiva y no contributiva; desempleo, en sus niveles contributivo y asistencial; muerte y supervivencia; así como las que se otorguen en las contingencias y situaciones especiales que reglamentariamente se determinen por Real Decreto, a propuesta del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales."

Artículo duodécimo. Duración de la obligación de cotizar.

Se modifica el apartado 4 del artículo 106 de la Ley General de la Seguridad Social, que queda redactado en los siguientes términos:

"4. La obligación de cotizar continuará en las situaciones de incapacidad temporal, cualquiera que sea su causa, en la de riesgo durante el embarazo y en la de maternidad, así como en las demás situaciones previstas en el artículo 125 en que así se establezca reglamentariamente."

Artículo decimotercero. Situaciones protegidas.

Se modifica el artículo 133 bis de la Ley General de la Seguridad Social, que queda redactado en los términos siguientes:

"Artículo 133 bis. Situaciones protegidas.

A efectos de la prestación por maternidad, se consideran situaciones protegidas la maternidad, la adopción y el acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, durante los períodos de descanso que por tales situaciones se disfruten, de acuerdo con lo previsto en el número 4 del artículo 48 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto legisla-

tivo 1/1995, de 24 de marzo, y en el número 3 del artículo 30 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública."

Artículo decimocuarto. Prestación económica de la Seguridad Social por riesgo durante el embarazo.

Se incluye, en el Título II de la Ley General de la Seguridad Social, un nuevo capítulo IV ter, con la siguiente redacción:

"CAPÍTULO IV TER

Riesgo durante el embarazo

Artículo 134. Situación protegida.

A los efectos de la prestación económica por riesgo durante el embarazo, se considera situación protegida el período de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado, en los términos previstos en el artículo 26, apartado 3, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

Artículo 135. Prestación económica.

1. La prestación económica por riesgo durante el embarazo se concederá a la mujer trabajadora en los términos y condiciones previstos en esta Ley para la prestación económica de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, sin más particularidades que las previstas en los siguientes apartados.
2. La prestación económica, cuyo pago corresponderá a la Entidad Gestora, nacerá el día en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo y finalizará el día anterior a aquél en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo por maternidad o el de reincorporación de la mujer trabajadora a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su estado.
3. La prestación económica consistirá en subsidio equivalente al 75 por 100 de la base reguladora correspondiente. A tales efectos, la base reguladora será equivalente a la que esté establecida

para la prestación de incapacidad temporal, derivada de contingencias comunes.

4. La prestación económica por riesgo durante el embarazo se gestionará directamente por el Instituto Nacional de la Seguridad Social siguiendo el procedimiento que reglamentariamente se establezca."

Artículo decimoquinto. Adaptaciones en la Ley General de la Seguridad Social. Se introducen las siguientes adaptaciones en el capítulo V "Invalidez" del Título II de la Ley General de la Seguridad Social:

- a) El actual artículo 134 pasa a quedar numerado como artículo 136 formando el contenido de la sección 1.a del capítulo V del Título II de la Ley General de la Seguridad Social.
- b) Las secciones 3.a, 4.a y 5.a pasan a numerarse, respectivamente, secciones 2.a, 3.a y 4.a con idéntico contenido.

Artículo decimosexto. Normas de desarrollo y aplicación a Regímenes Especiales. Se modifica el apartado 3 de la disposición adicional octava de la Ley General de la Seguridad Social, en los siguientes términos:

- "3. Lo previsto en los artículos 134, 135 y 166 será aplicable, en su caso, a los trabajadores por cuenta ajena de los Regímenes Especiales.

Asimismo resultará de aplicación a los trabajadores por cuenta propia incluidos en el Régimen Especial del Mar, Régimen Especial Agrario y Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, en los términos y condiciones que se establezcan reglamentariamente."

Capítulo V

MODIFICACIONES QUE SE INTRODUCEN EN LA DISPOSICIÓN ADICIONAL DECIMOCUARTA DEL REAL DECRETO LEGISLATIVO 1/1995, DE 24 DE MARZO, POR EL QUE SE APRUEBA EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, Y EN EL REAL DECRETO-LEY 11/1998, DE 4 DE SEPTIEMBRE, POR EL QUE SE REGULAN LAS BONIFICACIONES DE CUOTAS A LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS CONTRATOS DE INTERINIDAD QUE SE CELEBREN CON LAS PERSONAS DESEMPLEADAS PARA SUSTITUIR A TRABAJADORES DURANTE LOS PERÍODOS DE DESCANSO POR MATERNIDAD, ADOPCIÓN Y ACOGIMIENTO

Artículo decimoséptimo. Modificación del encabezamiento de la disposición adicional decimocuarta del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores. El encabezamiento de la disposición adicional decimocuarta queda redactado en los siguientes términos:

"Decimocuarta. Sustitución de trabajadores excedentes por cuidado de familiares."

Artículo decimoctavo. Modificaciones que se introducen al Real Decreto-ley 11/1998, de 4 de septiembre, por el que se regulan las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores durante los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento.

Se modifica el artículo 1 del Real Decreto-ley 11/1998, de 4 de septiembre, que quedará redactado de la siguiente forma:

"Darán derecho a una bonificación del 100 por 100 en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta:

- a) Los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadoras que tengan suspendido su contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo y hasta tanto se inicie la correspondiente suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.
- b) Los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores y trabajadoras que tengan suspendido su contrato de trabajo durante los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento pre-adoptivo o permanente, en los términos establecidos en el número 4 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

La duración máxima de las bonificaciones previstas en este apartado b) coincidirá con la del período de descanso a que se refiere el número 4 del art. 48 del Estatuto de los Trabajadores.

En el caso de que el trabajador no agote el período de descanso a que tuviese derecho, los beneficios se extinguirán en el momento de su incorporación a la empresa.

- c) Los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores autónomos, socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas, en los supuestos de riesgo durante el embarazo, períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento preadoptivo o permanente, en los términos establecidos en los párrafos anteriores."

Capítulo VI

MODIFICACIONES QUE SE INTRODUCEN EN LA LEY 30/1984, DE 2 DE AGOSTO, DE MEDIDAS PARA LA REFORMA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Artículo decimonoveno. Excedencia por cuidado de familiares.

El apartado 4 del artículo 29 queda redactado de la forma siguiente:

"4. Los funcionarios tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, los funcionarios para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

El período de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del período de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Esta excedencia constituye un derecho individual de los funcionarios. En caso de que dos funcionarios generasen el derecho a disfrutarlo por el mismo sujeto causante, la Administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

El período de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, consolidación de grado personal y derechos

pasivos. Durante el primer año, los funcionarios tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaban.

Transcurrido este período, dicha reserva lo será al puesto en la misma localidad y de igual nivel y retribución."

Artículo vigésimo. Permiso por maternidad y paternidad.

El apartado 3 del artículo 30 queda redactado de la forma siguiente:

"3. En el supuesto de parto, la duración del permiso será de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

El permiso se distribuirá a opción de la funcionaria siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que la madre y el padre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del funcionario, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. La duración del permiso será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores, mayores de seis años de edad, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que, por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

En caso de que la madre y el padre trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el permiso previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción."

Capítulo VII

MODIFICACIONES QUE SE INTRODUCEN EN LA LEY DE FUNCIONARIOS CIVILES DEL ESTADO,
 TEXTO ARTICULADO APROBADO POR DECRETO 315/1964, DE 7 DE FEBRERO

Artículo vigésimo primero. Licencia por riesgo durante el embarazo.

Se introduce un nuevo número 3 en el artículo 69 con la siguiente redacción:

"3. Cuando la circunstancia a que se refiere el número 3 del artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, afectase a una funcionaria incluida en el ámbito de aplicación del mutualismo administrativo, podrá concederse licencia por riesgo durante el embarazo en los mismos términos y condiciones que las previstas en los números anteriores."

Capítulo VIII

MODIFICACIONES QUE SE INTRODUCEN EN LA LEY 28/1975, DE 27 DE JUNIO,
 SOBRE SEGURIDAD SOCIAL DE LAS FUERZAS ARMADAS, Y EN LA LEY 29/1975,
 DE 27 DE JUNIO, DE SEGURIDAD SOCIAL DE LOS FUNCIONARIOS CIVILES DEL ESTADO

Artículo vigésimo segundo. Situación de riesgo durante el embarazo en el mutualismo administrativo.

Se introduce un nuevo párrafo, después del tercero actual, en el artículo 21 de la Ley 28/1975 y en el artículo 20 de la Ley 29/1975, con la siguiente redacción:

"Tendrá la misma consideración y efectos que la situación de incapacidad temporal la situación de la mujer funcionaria que haya obtenido licencia por riesgo durante el embarazo en los términos previstos en el artículo 69, apartado 3, de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado." (Artículo derogado por Real Decreto Legislativo 4/2000)

Disposición adicional primera.

Podrán acogerse a los beneficios establecidos en esta Ley los socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas y trabajadores de las sociedades laborales, durante los períodos de descanso por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción y acogimiento, con independencia del régimen de afiliación de la Seguridad Social, en el que estuvieren incluidos, con las peculiaridades propias de la relación societaria.

Disposición adicional segunda.

La legislación de la Seguridad Social en materia de convenios especiales se adaptará a las modificaciones previstas en la presente Ley, en el plazo de un año contado a partir de su entrada en vigor.

Disposición adicional tercera.

Se modifica la redacción del apartado 1.e) del artículo 141 de la Ley 17/1999, de 18 de mayo, de Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas, que quedará de la siguiente forma:

"e) Lo soliciten para atender al cuidado de los hijos, por naturaleza o adopción o acogimiento permanente o preadoptivo. En este supuesto, tendrán derecho a un período de excedencia voluntaria no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que vinieran disfrutando.

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a un año los que lo soliciten para encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o de enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Estos derechos no podrán ser ejercidos por dos personas por el mismo sujeto causante."

Disposición adicional cuarta.

El Gobierno, en el marco de sus competencias, y de acuerdo con los agentes sociales, impulsará campañas de sensibilización pública al objeto de conseguir que los hombres asuman una parte igual de las responsabilidades familiares, y de manera especial se acojan, en mayor medida, a las nuevas posibilidades que esta Ley ofrece para compartir el permiso parental.

Disposición adicional quinta.

A los efectos de lo establecido en esta Ley, se considerarán jurídicamente equiparables a la adopción y acogimiento preadoptivo o permanente, aquellas instituciones jurídicas declaradas por resoluciones judiciales o administrativas extranjeras, cuya finalidad y efectos jurídicos sean los previstos para la adopción y acogimiento preadoptivo o permanente, cualquiera que sea su denominación.

Disposición derogatoria única. Alcance de la derogación normativa.

Quedan derogadas cuantas disposiciones se opongan a lo establecido en esta Ley.

Disposición final primera. Facultades de aplicación y desarrollo.

Se autoriza al Gobierno para dictar cuantas disposiciones fueran necesarias para el desarrollo y ejecución de la presente Ley.

Disposición final segunda. Entrada en vigor.

Esta Ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el "Boletín Oficial del Estado".

Por tanto,

Mando a todos los españoles, particulares y autoridades, que guarden y hagan guardar esta Ley.

Madrid, 5 de noviembre de 1999.

JUAN CARLOS R.

El Vicepresidente Primero del Gobierno y Ministro de la Presidencia,
FRANCISCO ÁLVAREZ-CASCOS FERNÁNDEZ



ANEXO III
LEY ORGÁNICA DE
LIBERTAD SINDICAL

Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto,
de Libertad Sindical
(BOE 08.08.1985)

Modificada por:

- Ley Orgánica 14/1994, de 19 de mayo. BOE 20-05-1994
 - Ley 11/1994, de 19 de mayo. BOE 23-05-1994
-

- Título. I. De la libertad sindical
- Título. II. Del régimen jurídico sindical
- Título. III. De la representatividad sindical
- Título. IV. De la acción sindical
- Título. V. De la tutela de la libertad sindical y represión de las conductas antisindicales
- DISPOSICIONES ADICIONALES
- DISPOSICIÓN DEROGATORIA
- DISPOSICIONES FINALES

Título I: DE LA LIBERTAD SINDICAL

Art.º 1.

1. Todos los trabajadores tienen derecho a sindicarse libremente para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales.

2. A los efectos de esta Ley, se consideran trabajadores tanto aquellos que sean sujetos de una relación laboral como aquellos que lo sean de una relación de carácter administrativo o estatutario al servicio de las Administraciones públicas.

3. Quedan exceptuados del ejercicio de este derecho los miembros de las Fuerzas Armadas y de los Institutos Armados de carácter militar.

4. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 127.1 de la Constitución, los Jueces, Magistrados y Fiscales no podrán pertenecer a sindicato alguno mientras se hallen en activo.

5. El ejercicio del derecho de sindicación de los miembros de Cuerpos y Fuerzas de Seguridad que no tengan carácter militar, se regirá por su normativa específica, dado el carácter armado y la organización jerarquizada de estos Institutos.

Art.º 2.

1. La libertad sindical comprende:

- a) El derecho a fundar sindicatos sin autorización previa, así como el derecho a suspenderlos o a extinguirlos, por procedimientos democráticos.
- b) El derecho del trabajador a afiliarse al sindicato de su elección con la sola condición de observar los estatutos del mismo o a separarse del que estuviese afiliado, no pudiendo nadie ser obligado a afiliarse a un sindicato.
- c) El derecho de los afiliados a elegir libremente a sus representantes dentro de cada sindicato.
- d) El derecho a la actividad sindical.

2. Las organizaciones sindicales en el ejercicio de la libertad sindical tienen derecho a:

- a) Redactar sus estatutos y reglamentos, organizar su administración interna y sus actividades y formular su programa de acción.

- b) Constituir federaciones, confederaciones y organizaciones internacionales, así como afiliarse a ellas y retirarse de las mismas.
- c) No ser suspendidas ni disueltas sino mediante resolución firme de la Autoridad Judicial, fundada en incumplimiento grave de las Leyes.
- d) El ejercicio de la actividad sindical en la empresa o fuera de ella, que comprenderá, en todo caso, el derecho a la negociación colectiva, al ejercicio del derecho de huelga, el planteamiento de conflictos individuales y colectivos y a la presentación de candidaturas para la elección de Comités de Empresa y Delegados de Personal, y de los correspondientes órganos de las Administraciones Públicas, en los términos previstos en las normas correspondientes.

Art.º 3.

1. No obstante lo dispuesto en el artículo 1.2 los trabajadores por cuenta propia que no tengan trabajadores a su servicio, los trabajadores en paro y los que hayan cesado en su actividad laboral, como consecuencia de su incapacidad o jubilación, podrán afiliarse a las organizaciones sindicales constituidas con arreglo a lo expuesto en la presente Ley, pero no fundar sindicatos que tengan precisamente por objeto la tutela de sus intereses singulares, sin perjuicio de su capacidad para constituir asociaciones al amparo de la legislación específica.

2. Quienes ostenten cargos directivos o de representación en el sindicato en que estén afiliados, no podrán desempeñar, simultáneamente, en las Administraciones públicas cargos de libre designación de categoría de Director General o asimilados, así como cualquier otro de rango superior.

Título II: DEL RÉGIMEN JURÍDICO SINDICAL

Art.º 4.

1. Los sindicatos constituidos al amparo de esta Ley, para adquirir la personalidad jurídica y plena capacidad de obrar, deberán depositar, por medio de sus promotores o dirigentes sus estatutos en la oficina pública establecida al efecto.

2. Las normas estatutarias contendrán al menos:

- a) La denominación de la organización que no podrá coincidir ni inducir a confusión con otra legalmente registrada.

- b) El domicilio y ámbito territorial y funcional de actuación del sindicato.
- c) Los órganos de representación, gobierno y administración y su funcionamiento, así como el régimen de provisión electiva de sus cargos, que habrán de ajustarse a principios democráticos.
- d) Los requisitos y procedimientos para la adquisición y pérdida de la condición de afiliados, así como el régimen de modificación de estatutos, de fusión y disolución del sindicato.
- e) El régimen económico de la organización que establezca el carácter, procedencia y destino de sus recursos, así como los medios que permitan a los afiliados conocer la situación económica.

3. La oficina pública dispondrá en el plazo de diez días, la publicidad del depósito, o el requerimiento a sus promotores, por una sola vez, para que en el plazo máximo de otros diez días subsanen los defectos observados. Transcurrido este plazo, la oficina pública dispondrá la publicidad o rechazará el depósito mediante resolución exclusivamente fundada en la carencia de alguno de los requisitos mínimos a que se refiere el número anterior.

4. La oficina pública dará publicidad al depósito en el tablón de anuncios de la misma, en el "Boletín Oficial" correspondiente indicando, al menos, la denominación, el ámbito territorial y funcional, la identificación de los promotores y firmantes del acta de constitución del sindicato.

La inserción en los respectivos "Boletines" será dispuesta por la oficina pública en el plazo de diez días y tendrá carácter gratuito.

5. Cualquier persona estará facultada para examinar los estatutos depositados, debiendo además la oficina facilitar a quien así lo solicite, copia autenticada de los mismos.

6. Tanto la Autoridad Pública, como quienes acrediten un interés directo, personal y legítimo, podrán promover ante la Autoridad Judicial la declaración de no conformidad a derecho de cualesquiera estatutos que hayan sido objeto de depósito y publicación.

7. El sindicato adquirirá personalidad jurídica y plena capacidad de obrar, transcurridos veinte días hábiles desde el depósito de los estatutos.

8. La modificación de los estatutos de las organizaciones sindicales ya constituidas se ajustará al mismo procedimiento de depósito y publicidad regulado en este artículo.

Art.º 5.

1. Los sindicatos constituidos al amparo de la presente Ley responderán por los actos o acuerdos adoptados por sus órganos estatutarios en la esfera de sus respectivas competencias.
2. El sindicato no responderá por actos individuales de sus afiliados, salvo que aquéllos se produzcan en el ejercicio regular de las funciones representativas o se pruebe que dichos afiliados actuaban por cuenta del sindicato.
3. Las cuotas sindicales no podrán ser objeto de embargo.
4. Los sindicatos constituidos al amparo de esta Ley podrán beneficiarse de las exenciones y bonificaciones fiscales que legalmente se establezcan.

Título III: DE LA REPRESENTATIVIDAD SINDICAL

Art.º 6.

1. La mayor representatividad sindical reconocida a determinados sindicatos les confiere una singular posición jurídica a efectos, tanto de participación institucional como de acción sindical.
2. Tendrán la consideración de sindicatos más representativos a nivel estatal:
 - a) Los que acrediten una especial audiencia, expresada en la obtención, en dicho ámbito, del 10 por 100 o más del total de delegados de personal de los miembros de los comités de empresa y de los correspondientes órganos de las Administraciones públicas.
 - b) Los sindicatos o entes sindicales, afiliados, federados o confederados a una organización sindical de ámbito estatal que tenga la consideración de más representativa de acuerdo con lo previsto en la letra a).
3. Las organizaciones que tengan la consideración de sindicato más representativo según el número anterior, gozarán de capacidad representativa a todos los niveles territoriales y funcionales para:

- a) Ostentar representación institucional ante las Administraciones públicas u otras entidades y organismos de carácter estatal o de Comunidad Autónoma que la tengan prevista.
- b) La negociación colectiva, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.
- c) Participar como interlocutores en la determinación de las condiciones de trabajo en las Administraciones públicas a través de los oportunos procedimientos de consulta o negociación.
- d) Participar en los sistemas no jurisdiccionales de solución de conflictos de trabajo.
- e) Promover elecciones para delegados de personal y comités de empresa y órganos correspondientes de las Administraciones Públicas.
- f) Obtener cesiones temporales del uso de inmuebles patrimoniales públicos en los términos que se establezcan legalmente.
- g) Cualquier otra función representativa que se establezca.

Art.º 7

1. Tendrán la consideración de sindicatos más representativos a nivel de Comunidad Autónoma:

- a) Los sindicatos de dicho ámbito que acrediten en el mismo una especial audiencia expresada en la obtención de, al menos, el 15 por 100 de los delegados de personal y de los representantes de los trabajadores en los comités de empresa, y en los órganos correspondientes de las Administraciones públicas, siempre que cuenten con un mínimo de 1.500 representantes y no estén federados o confederados con organizaciones sindicales de ámbito estatal.
- b) Los sindicatos o entes sindicales afiliados, federados o confederados a una organización sindical de ámbito de Comunidad Autónoma que tenga la consideración de más representativa de acuerdo con lo previsto en la letra a).

Estas organizaciones gozarán de capacidad representativa para ejercer en el ámbito específico de la Comunidad Autónoma las funciones y facultades enumeradas en el número 3 del artículo anterior, así como la capacidad para ostentar representación institucional ante las Administraciones públicas u otras entidades u organismos de carácter estatal.

2. Las organizaciones sindicales que aun no teniendo la consideración de más representativas hayan obtenido, en un ámbito territorial y funcional específico, el 10 por 100 o más de delegados de personal y miembros de comité de empresa y de los correspondientes órganos de las Administraciones públicas, estarán legitimadas para ejercitar, en dicho ámbito funcional y territorial, las funciones y facultades a que se refieren los apartados b), c), d), e) y g) del número 3 del artículo 6, de acuerdo con la normativa aplicable a cada caso.

Título IV: DE LA ACCIÓN SINDICAL

Art.º 8.

1. Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

- a) Constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.
- b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal en la empresa.
- c) Recibir la información que le remita su sindicato.

2. Sin perjuicio de lo que se establezca mediante convenio colectivo, las Secciones Sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los comités de empresa y en los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones públicas o cuenten con delegados de personal, tendrán los siguientes derechos:

- a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.
- b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.
- c) A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores.

Art.º 9.

1. Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho:

- a) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer, por acuerdo, limitaciones al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.
- b) A la excedencia forzosa, o a la situación equivalente en el ámbito de la Función Pública con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.
- c) A la asistencia y el acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al empresario, y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

2. Los representantes sindicales que participen en las Comisiones negociadoras de convenios colectivos, manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la empresa esté afectada por la negociación.

Art.º 10.

1. En las empresas o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato, las secciones sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los sindicatos con presencia en los comités de empresa o en los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones públicas estarán representadas, a todos los efectos, por delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo.

2. Bien por acuerdo, bien a través de la negociación colectiva, se podrá ampliar el número de delegados establecidos en la escala a la que hace referencia este apartado, que atendiendo a la plantilla de la empresa o, en su caso, de los centros de trabajo corresponden a cada uno de éstos.

A falta de acuerdos específicos al respecto, el número de delegados sindicales por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección al Comité de Empresa o al órgano de representación en las Administraciones públicas, se determinará según la siguiente escala:

- De 250 a 750 trabajadores1
- De 751 a 2.000 trabajadores2
- De 2.001 a 5.000 trabajadores3
- De 5.001 en adelante4

Las secciones sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10 por 100 de los votos estarán representadas por un solo delegado sindical.

3. Los delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del comité de empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa o de los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones públicas, así como los siguientes derechos a salvo de lo que se pudiera establecer por convenio colectivo:

- 1º. Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa, estando obligados los delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.
- 2º. Asistir a las reuniones de los comités de empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene o de los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones públicas, con voz, pero sin voto.
- 3º. Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

Art.º 11.

1. En los convenios colectivos podrán establecerse cláusulas por las que los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación atiendan económicamente la gestión de los sindicatos representados en la comisión negociadora, fijando un canon económico y regulando las modalidades de su abono. En todo caso, se respetará la

voluntad individual del trabajador, que deberá expresarse por escrito en la forma y plazos que se determinen en la negociación colectiva.

2. El empresario procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a la correspondiente transferencia a solicitud del sindicato del trabajador afiliado y previa conformidad, siempre, de éste.

Título V: DE LA TUTELA DE LA LIBERTAD SINDICAL Y REPRESIÓN DE LAS CONDUCTAS ANTISINDICALES

Art.º 12.

Serán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo o en las condiciones de trabajo, sean favorables o adversas, por razón de la adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio, en general, de actividades sindicales.

Art.º 13.

Cualquier trabajador o sindicato que considere lesionados los derechos de libertad sindical, por actuación del empleador, asociación patronal, Administraciones públicas, o cualquier otra persona, entidad o corporación pública o privada, podrá recabar la tutela del derecho ante la jurisdicción competente a través del proceso de protección jurisdiccional de los derechos fundamentales de lo persona.

Expresamente serán consideradas lesiones a la libertad sindical los actos de injerencia consistentes en fomentar la constitución de sindicatos dominados o controlados por un empleador o una asociación empresarial, o en sostener económicamente o, en otra forma, sindicatos con el mismo propósito de control.

Art.º 14.

El sindicato a que pertenezca el trabajador presuntamente lesionado, así como cualquier sindicato que ostente la condición de más representativo, podrá personarse como coadyuvante en el proceso incoado por aquél.

Art.º 15.

Si el órgano judicial entendiese probada la violación del derecho de libertad sindical, decretará el cese inmediato del comportamiento antisindical, así

como la reparación consiguiente de sus consecuencias ilícitas, remitiendo las actuaciones al Ministerio Fiscal a los efectos de depuración de eventuales conductas delictivas.

Disposiciones adicionales

PRIMERA.

1. Conforme a lo previsto en los artículos 6 y 7 de esta Ley y 75.7 del Estatuto de los Trabajadores, la condición de más representativo o representativo de un sindicato se comunicará en el momento de ejercer las funciones o facultades correspondientes aportando el sindicato interesado la oportuna certificación expedida a su requerimiento por la oficina pública establecida al efecto.

En materia de participación institucional se entenderá por momento de ejercicio el de constitución del órgano y, en su caso, el de renovación de sus miembros. En el supuesto de que el órgano correspondiente no tenga prevista una renovación periódica de los representantes sindicales, el sindicato interesado podrá solicitar en el mes de Enero, y cada tres años a partir de esa fecha, su participación en el órgano correspondiente, aportando certificación acreditativa de su capacidad representativa.

2. El Gobierno dictará las disposiciones que sean precisas para el desarrollo del apartado a) del artículo 6.3 y del artículo 7.1 de esta Ley y de lo previsto en la disposición adicional sexta del Estatuto de los Trabajadores, siendo de aplicación a su capacidad representativa lo previsto en el segundo párrafo del número anterior. **(Disposición modificada por la Ley 11/1994, de 19 de mayo)**

SEGUNDA.

1. La duración del mandato de los delegados de personal, de los miembros de los comités de empresa y de quienes formen parte de los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones públicas será de cuatro años, pudiendo ser reelegidos en sucesivos períodos electorales.

2. En el plazo de un año y en desarrollo de lo previsto en el artículo 103.3º, de la Constitución, el Gobierno remitirá a las Cortes un proyecto de Ley en el que se regulen los órganos de representación de los funcionarios de las Administraciones públicas.

TERCERA.

El derecho reconocido en el apartado d) del número 1, artículo 2º, no podrá ser ejercido en el interior de los establecimientos militares.

A tal efecto, se determinará reglamentariamente lo que haya de entenderse por establecimientos militares.

CUARTA.

Los delegados de personal y los miembros del Comité de Empresa con el mandato prorrogado no se computarán a efectos de determinar la capacidad representativa de los artículos 6 y 7 de la presente Ley. **(Disposición añadida por la LO 14/1994, de 19 de Mayo)**

Disposición derogatoria

Quedan derogados la Ley 19/1977, de 1 de Abril, y el Real Decreto 873/1977, de 22 de Abril, en todo cuanto se oponga a la presente Ley, permaneciendo vigente la regulación que contienen dichas normas referidas a las asociaciones profesionales y, en particular, a las asociaciones empresariales cuya libertad de sindicación se reconoce a efectos de lo dispuesto en el artículo 28. 1º., de la Constitución española y de los convenios internacionales suscritos por España.

Disposiciones finales

PRIMERA.

Las organizaciones sindicales constituidas en aplicación de la Ley 19/1977, de 1 de Abril, y que gocen de personalidad jurídica en la fecha de entrada en vigor de esta Ley conservarán el derecho a la denominación sin que, en ningún caso, se produzca solución de continuidad en su personalidad, quedando automáticamente convalidadas.

2. La oficina pública a que se refiere el artículo 4 de esta Ley queda establecida orgánicamente en el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación y en los órganos correspondientes de las Comunidades Autónomas en su respectivo ámbito territorial, cuando tengan atribuida esta competencia. En todo caso, éstas deberán remitir, en el plazo previsto en el artículo 4º-4, un ejemplar de la documentación depositada al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

SEGUNDA.

Los preceptos contenidos en las Disposiciones adicionales primera y segunda, en la Disposición transitoria y en la Disposición final primera, no tienen carácter de Ley Orgánica.

TERCERA.

La presente Ley entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el "Boletín Oficial del Estado".



ANEXO IV

REGLAMENTO DE ELECCIONES

Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre,
por el que se aprueba el Reglamento de elecciones a
órganos de representación de los trabajadores
en la empresa.
(BOE 13-9-1994)

REFERENCIAS ANTERIORES

DEROGA:

- REAL DECRETO 1311/1986, DE 13 DE JUNIO
- ORDEN DE 31 DE JULIO DE 1990
- ORDEN DE 9 DE DICIEMBRE DE 1986
- DESARROLLA LA DISPOSICION FINAL CUARTA DE LA LEY 11/1994, DE 19 DE MAYO

CITA:

- LEY 8/1980, DE 10 DE MARZO
- LEY DE PROCEDIMIENTO LABORAL, TEXTO ARTICULADO APROBADO POR REAL DECRETO LEGISLATIVO 521/1990, DE 27 DE ABRIL
- LEY 8/1988, DE 7 DE ABRIL
- LEY 9/1987, DE 12 DE JUNIO

REFERENCIAS POSTERIORES

- DICTADA DE CONFORMIDAD CON EL ART. 31, ESTABLECIENDO LAS BASES DE COMPENSACIONES ECONOMICAS A LOS ARBITROS DESIGNADOS: ORDEN DE 18 DE ENERO DE 1995

NOTAS

- Entrada en vigor 14 DE SEPTIEMBRE DE 1994.

MATERIAS

- ACTAS ELECTORALES
- CENTRO INTERNACIONAL DE ARREGLO DE DIFERENCIAS RELATIVAS A INVERSIONES
- COMITES DE EMPRESA
- COMUNIDADES AUTONOMAS
- ELECCIONES SINDICALES
- EMPLEADOS PUBLICOS
- EMPRESAS
- MARINAS MERCANTE Y DE PESCA
- SINDICATOS
- TRABAJADORES
- TRABAJO

- **Artículo Único.** Aprobación del Reglamento.
- **DISPOSICIÓN ADICIONAL ÚNICA.** Estructura de las oficinas públicas de registro.
- **DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA.** Exposición de las actas de elecciones sindicales.
- **DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA.** Revisión de actas de elecciones correspondientes al anterior proceso electoral.
- **DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA.** Concurrencia de promotores o de calendarios electorales.
- **DISPOSICIÓN DEROGATORIA.** Derogación normativa.
- **DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA.** Facultades de desarrollo.
- **DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA.** Entrada en vigor.
- **CAPÍTULO I. DE LA RELACIÓN DE REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES.**
 - SECCIÓN I. PROCESO ELECTORAL.
 - SECCIÓN II. SECTORES CON PROCESOS ELECTORALES ESPECIALES.
 - CAPÍTULO II. DE LA OFICINA PÚBLICA DE REGISTRO, DEPÓSITO Y PUBLICIDAD, DEPENDIENTE DE LA AUTORIDAD LABORAL.
- **CAPÍTULO III. DE LAS RECLAMACIONES EN MATERIA ELECTORAL.**
 - SECCIÓN I. RECLAMACIONES DE ELECCIONES DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LAS EMPRESAS.
 - SECCIÓN II. DESIGNACIÓN DE ÁRBITROS EN EL PROCEDIMIENTO ARBITRAL Y CONDICIONES DE LOS MISMOS.
 - SECCIÓN III. PROCEDIMIENTO ARBITRAL.
- **DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.** Legitimación para ser elector en las sociedades cooperativas.
- **DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.** Utilización de los modelos reglamentarios.
- **DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.** Centro de trabajo en las Administraciones Públicas.

La Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, ha sido reformada por la Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifica determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el orden social.

En el Título II del Estatuto de los Trabajadores se han introducido importantes novedades. Así, se da nueva redacción a los artículos dedicados a la promoción de elecciones, a la celebración de éstas o a las funciones de la mesa electoral, al mismo tiempo que se crean nuevas figuras e instituciones jurídicas, como la oficina pública de registro de actas o el procedimiento de reclamaciones en materia electoral, en el que se sustituye la actuación de órganos tripartitos por un sistema arbitral.

Por todo ello, y en virtud de la disposición final cuarta de la Ley 11/1994, de 19 de mayo, que habilita al Gobierno para elaborar un Reglamento para la celebración de elecciones a los órganos de representación de los trabajadores en las empresas, se dicta el presente Real Decreto de aprobación de dicho Reglamento.

El Reglamento contiene tres capítulos claramente diferenciados. El **Capítulo I** sustituye al anterior Real Decreto 1311/1986, de 13 de junio, sobre normas para la celebración de elecciones a los órganos de representación de los trabajadores en la empresa, introduciendo los nuevos elementos que configuran el procedimiento electoral. Asimismo, se mantiene la regulación de los sectores con procedimientos electorales específicos. El **Capítulo II** establece el régimen jurídico de la nueva oficina pública de registro, depósito y publicidad, dependiente de la autoridad laboral. Por último, el **Capítulo III** contiene las normas de desarrollo del procedimiento arbitral de impugnación de elecciones sindicales a representantes de los trabajadores en la empresa, creado en el artículo 76 del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Trabajo y Seguridad Social, con aprobación del Ministro para las Administraciones Públicas, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión de 9 de septiembre de 1994, dispongo:

Artículo Único. Aprobación del Reglamento.

Se aprueba, en aplicación de la disposición final cuarta de la Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifica determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley

sobre Infracciones y Sanciones en el orden social, el Reglamento de elecciones a los órganos de representación de los trabajadores en la empresa, que se inserta a continuación del presente Real Decreto.

DISPOSICIÓN ADICIONAL ÚNICA

Estructura de las oficinas públicas de registro.

La estructura de la oficina pública estatal y de las provinciales, que se regulan en el **Capítulo II del Reglamento aprobado por el presente Real Decreto** será la establecida en las correspondientes Relaciones de Puestos de Trabajo.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

Exposición de las actas de elecciones sindicales.

Las actas de elecciones sindicales que no hubieran sido examinadas y valoradas por las Comisiones Provinciales de Elecciones Sindicales a la entrada en vigor de la Ley 11/1994, de 19 de mayo, que modifica el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Procedimiento Laboral y la de Infracciones y Sanciones en el orden social, serán expuestas públicamente y se remitirá copia de dichas actas a cada uno de los sindicatos, coaliciones o grupos de trabajadores que hubiesen presentado candidaturas, con acuse de recibo, así como a aquellos sindicatos que lo soliciten, para que dentro de los plazos legales puedan ser impugnadas a través del procedimiento establecido en el Reglamento aprobado por este Real Decreto, aun cuando no se hubiera hecho la oportuna reclamación ante la mesa electoral.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA

Revisión de actas de elecciones correspondientes al anterior proceso electoral.

1. Hasta que no haya transcurrido el período previsto en el apartado 1 de la disposición transitoria segunda de la Ley 11/1994, de 19 de mayo, las Direcciones Provinciales de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales, y los órganos correspondientes de las Comunidades Autónomas que hayan recibido los traspasos de servicios, remitirán a la oficina pública estatal relación de las actas de elecciones correspondientes al anterior proceso electoral, celebrado entre el 15 de septiembre y el 15 de diciembre de 1990, cuyo cómputo no proceda al haber decaído el mandato electoral por haberse celebrado nuevas elecciones, expresando en aquella relación el número del acta, la empresa o centro de trabajo y el número de representantes que hubiera obtenido cada sindicato, coalición o grupo de trabajadores.

2. Igualmente, durante el mismo período, se autoriza en las Comunidades Autónomas que no hayan recibido los correspondientes trasposos en esta materia a utilizar, indistintamente, los modelos que figuran en el **anexo del Reglamento**, que ahora se aprueba, o los que figuraban en la Orden de 31 de julio de 1990, publicada en el Boletín Oficial del Estado de 13 de agosto de 1990.

3. La comunicación de los calendarios electorales correspondiente al período de desconcentración electoral contemplado en la disposición transitoria segunda de la Ley 11/1994, de 19 de mayo, deberá presentarse en la oficina pública correspondiente en función del ámbito electoral afectado por el calendario o ante el órgano competente de las Comunidades Autónomas que hayan recibido los correspondientes trasposos de servicios.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA

Concurrencia de promotores o de calendarios electorales.

1. En caso de concurrencia de promotores durante el período de desconcentración electoral contemplado en la disposición transitoria segunda de la Ley 11/1994, de 19 de mayo, se estará a lo dispuesto en el apartado 2, tercer párrafo de dicha disposición que contempla la prevalencia del calendario y su posterior preaviso, salvo en aquellos supuestos en los que los trabajadores, por acuerdo mayoritario, hubiesen optado por promover las elecciones en fechas distintas al período de tiempo establecido en el calendario electoral.

2. Los preavisos de promoción de elecciones a celebrar en el período de tiempo establecido por el correspondiente calendario electoral harán constar el calendario de referencia en el cual se enmarca dicha promoción.

3. Los sindicatos más representativos que acuerden un calendario electoral deberán comunicarlo a la oficina pública correspondiente en función del ámbito electoral afectado por el calendario. La oficina pública dará traslado a aquellas otras oficinas que se vean afectadas por el calendario electoral.

4. En caso de concurrencia de calendarios electorales que fijen distintos períodos de celebración de elecciones para los mismos ámbitos territoriales y/o sectoriales, la oficina pública requerirá a los sindicatos que hayan comunicado los respectivos calendarios al objeto de que determinen cuál de los mismos tiene validez. En caso de no producirse acuerdo o contestación al requerimiento en un plazo de tres días, la oficina pública considerará válido a todos los efectos

el primer calendario comunicado, siempre que concurren en él los requisitos establecidos en el apartado 2 de la disposición transitoria segunda de la Ley 11/1994, de 19 de mayo.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Derogación normativa.

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en este Real Decreto y, expresamente, el Real Decreto 1311/1986, de 13 de junio, sobre normas para la celebración de elecciones a los órganos de representación de los trabajadores en la empresa, la Orden de 9 de diciembre de 1986 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que desarrolla el anterior Real Decreto, en lo que se refiere a la tramitación de escritos relativos a las actas de elecciones sindicales y la Orden de 31 de julio de 1990 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social por la que se da publicidad a los modelos de actas que han de utilizarse en las elecciones a órganos de representación de los trabajadores en las empresas.

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA

Facultades de desarrollo.

Se autoriza al Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales para dictar las disposiciones necesarias en aplicación de este Real Decreto y del Reglamento que el mismo aprueba y para proceder a la modificación de los modelos que figuran como anexo del Reglamento.

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA

Entrada en vigor.

El presente Real Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Dado en Palma de Mallorca a 9 de septiembre de 1994.

- Juan Carlos R. -

El Ministro de Trabajo y Seguridad Social,
JOSÉ ANTONIO GRIÑÁN MARTÍNEZ.

REGLAMENTO DE ELECCIONES A REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA

Capítulo I. DE LA RELACIÓN DE REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

SECCIÓN I. PROCESO ELECTORAL

Artículo 1. Promoción de elecciones a Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa.

1. La promoción de elecciones para cubrir la totalidad de Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa podrá efectuarse en los siguientes casos:

- a. Con ocasión de la conclusión del mandato de los representantes de los trabajadores, de acuerdo con lo establecido en el párrafo primero del artículo 67.3 del Estatuto de los Trabajadores.
- b. Cuando se declare la nulidad del proceso electoral por el procedimiento arbitral o, en su caso, por el órgano jurisdiccional competente.
- c. Cuando se revoque el mandato electoral de todos los representantes de una empresa o centro de trabajo, conforme a lo previsto en el párrafo segundo del artículo 67.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Para la revocación de los representantes, sea total o parcial, el promotor o promotores de la misma deberán comunicar por escrito a la oficina pública correspondiente su voluntad de proceder a dicha revocación con una antelación mínima de diez días, adjuntando en dicha comunicación los nombres y apellidos, documento nacional de identidad y firmas de los trabajadores que convocan la asamblea, que debe contener, como mínimo, un tercio de los electores que los hayan elegido.

- d. A partir de los seis meses de la iniciación de actividades en un centro de trabajo, sin perjuicio de que, por haberse así pactado, conforme al artículo 69.2 del Estatuto de los Trabajadores, existiera un límite inferior de antigüedad para los trabajadores elegibles, en cuyo caso éste será el período mínimo a partir del cual procederá la promoción de elecciones.

2. Podrán celebrarse elecciones parciales cuando existan vacantes producidas por dimisiones, revocaciones parciales, puestos sin cubrir, fallecimiento o cualquier otra causa, siempre que no hayan podido ser cubiertas por los trámites de sustitución automática previstos en el **artículo 67.4 del Estatuto de los Trabajadores**. El mandato de los representantes elegidos se extinguirá en la misma fecha que el de los demás representantes ya existentes.

Artículo 2. Iniciación de la promoción de elecciones.

1. Podrán promover elecciones las organizaciones sindicales o los propios trabajadores, conforme establece el **artículo 67.1 del Estatuto de los Trabajadores**. Los promotores comunicarán a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral y a la empresa su propósito de celebrar elecciones con un plazo mínimo de, al menos, un mes de antelación al inicio del proceso electoral, ajustando su comunicación al modelo número 1 del **anexo**.

2. Cuando la promoción de elecciones se efectúe por los trabajadores del centro de trabajo deberá hacerse por acuerdo mayoritario, que se acreditará mediante acta de la reunión celebrada al efecto, en la que conste la plantilla del centro de trabajo, número de convocados, número de asistentes y el resultado de la votación, que se adjuntará a la comunicación de promoción de elecciones.

Si la promoción de elecciones se efectuara por trabajadores de diversos centros de trabajo para la constitución de un Comité de Empresa conjunto, según lo previsto en el **artículo 63.2 del Estatuto de los Trabajadores**, el acuerdo mayoritario se acreditará mediante un acta de la reunión, en la que consten los datos consignados en el párrafo anterior, por cada centro de trabajo de menos de 50 trabajadores que vaya a constituir dicho Comité de Empresa conjunto.

En ambos casos, las reuniones se celebrarán observándose los requisitos establecidos en el **Capítulo II del Título II del Estatuto de los Trabajadores**.

3. Cuando se dé el supuesto contemplado en el **artículo 67.2, párrafo tercero del Estatuto de los Trabajadores**, a la comunicación de la promoción de elecciones se acompañará escrito que recoja el acuerdo firmado por un representante de cada uno de los sindicatos promotores, identificando con claridad la empresa o centro de trabajo y el domicilio de la misma. Copia de dicho escrito se trasladará a los sindicatos que hubieran promovido con anterioridad el proceso electoral.

4. En el caso de que se promueva la celebración de elecciones de manera generalizada, prevista en el párrafo tercero del **artículo 67.1 del Estatuto de los Trabajadores**, los promotores, cuya representatividad conjunta deberá superar el 50 % de los representantes elegidos en los ámbitos en que se lleve a efectos la promoción, lo comunicarán a la oficina pública o, a la que corresponda de la Comunidad Autónoma que haya recibido los correspondientes traspasos de servicios, remitiendo la oficina pública que reciba la promoción, dentro de los tres días siguientes a su presentación, una copia a cada una de las oficinas públicas que pudieran resultar afectadas por dicha promoción de elecciones.

5. En caso de concurrencia de promotores para la realización de elecciones en una misma empresa o centro de trabajo se actuará conforme a lo regulado en el párrafo tercero del **artículo 67.2 del Estatuto de los Trabajadores**.

Artículo 3. Acceso a los registros de las Administraciones Públicas.

Al objeto de hacer efectivo el derecho de acceso a los registros de las Administraciones Públicas que permita realizar la promoción electoral en un determinado ámbito territorial o funcional, se establece el siguiente procedimiento:

Los sindicatos con legitimación para promover elecciones conforme a los **artículos 67.1 del Estatuto de los Trabajadores y 7.2 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical** podrán solicitar anualmente al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social datos relativos al nombre de la empresa o razón social, domicilio (incluido en su caso el código postal), clasificación nacional de actividades económicas (CNAE), código de cuenta de cotización y número de trabajadores de la misma. Los datos expresados en el párrafo anterior serán facilitados, según deseen las organizaciones sindicales interesadas, en soporte documental, ya sea informático, telemático o papel, y se solicitarán a las Direcciones Provinciales de la Tesorería General de la Seguridad Social, cuando estén referidas a empresas y centros de trabajo de ámbito exclusivamente provincial o local, y a los servicios centrales de la Tesorería General de la Seguridad Social, cuando se soliciten datos de empresas de ámbito estatal, o estén referidas a diversas provincias.

Artículo 4. Validez de la promoción de elecciones.

1. El incumplimiento de los requisitos establecidos en el **artículo 67 del Estatuto de los Trabajadores** y en los **artículos 1 y 2 del presente Reglamento** para la promoción de elecciones determinará la falta de validez del correspondiente proceso electoral; ello no obstante, la omisión de la comunicación a la

empresa podrá suplirse por medio del traslado a la misma de una copia de la comunicación presentada a la oficina pública, siempre que ésta se produzca con una antelación mínima de veinte días respecto de la fecha de iniciación del proceso electoral fijado en el escrito de promoción.

2. La renuncia a la promoción con posterioridad a la comunicación a la oficina pública, no impedirá el desarrollo del proceso electoral, siempre que se cumplan todos los requisitos que permitan la validez del mismo.

Artículo 5. Constitución y funciones de las mesas electorales.

1. Se constituirá una mesa electoral por cada colegio de 250 trabajadores o fracción.

Se considera centro de trabajo la unidad productiva con organización específica, que sea dada de alta, como tal, ante la autoridad laboral.

Existirá una sola mesa electoral en los centros de trabajo de menos de 50 trabajadores y en las elecciones de colegio único.

2. Las mesas electorales, cuya composición y facultades se establecen el **artículo 73 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores**, iniciarán el proceso electoral a partir del momento de su constitución, que será el determinado por los promotores en su comunicación del propósito de celebrar elecciones, levantando acta de la misma conforme al modelo número 3 del **anexo a este Reglamento**.

3. Los cargos de Presidente, Vocal y Secretario de la mesa electoral o mesas electorales de colegio son irrenunciables. Si cualquiera de los designados estuviera imposibilitado para concurrir al desempeño de su cargo, deberá comunicarlo a la mesa electoral con la suficiente antelación que permita su sustitución por el suplente.

4. Las mesas electorales fijarán la fecha de la votación, que se comunicará a la empresa en el plazo de veinticuatro horas, para que ponga a su disposición locales y medios que permitan su normal desarrollo, indicando las horas en que estarán abiertos los colegios electorales, dentro de la jornada laboral ordinaria, previendo las situaciones de aquellos que trabajen a turnos o en jornadas especiales.

5. Sólo por causa de fuerza mayor podrá suspenderse la votación o interrumpirse su desarrollo, bajo la responsabilidad de la mesa electoral o mesa de colegio, en su caso.

6. El derecho a votar se acreditará por la inclusión en la lista de electores publicada por la mesa electoral y por la justificación de la identidad del elector.

Una vez acreditada la identidad del elector y su inclusión en la lista de electores, aquél entregará la papeleta, introducida en un sobre de los que estarán disponibles con iguales características de tamaño, color, impresión y calidad de papel, al Presidente de la mesa electoral, quién la depositará en la urna.

7. Las mesas electorales de colegio estarán formadas por un Presidente, que será el trabajador de más antigüedad en su colegio, y dos Vocales, que serán los electores de mayor y menor edad del mismo colegio. Este último actuará como Secretario.

Los Presidentes y Vocales de las demás mesas electorales de cada colegio serán los que sigan en más antigüedad, mayor y menor edad, en su respectivo colegio.

Asumirán las Secretarías de las mesas los Vocales de menor edad.

8. Se designarán suplentes en las mesas electorales de colegio a aquellos trabajadores que sigan a los titulares de la mesa en el orden de antigüedad o edad en el mismo colegio.

9. Las mesas electorales se constituirán en la fecha fijada por los promotores en su comunicación del propósito de celebrar elecciones, conforme al modelo número 4 del **anexo a este Reglamento**. Serán las encargadas de presidir la votación y de realizar el escrutinio respectivo, debiendo reflejar el resultado del mismo en los modelos 5 y 6 del **anexo a este Reglamento**, según proceda.

Todas las mesas electorales del centro de trabajo, en reunión conjunta, efectuarán el escrutinio global y la atribución de resultados a las listas debiendo cumplimentar a estos efectos el modelo 7 del **anexo a este Reglamento**.

En el caso de una sola mesa, se cumplimentará el modelo 5 o el 7, según corresponda.

10. En los centros de trabajo de hasta 30 trabajadores, en los que se elige un solo delegado de personal, las reclamaciones que se presenten por los interesados respecto al proceso electoral serán resueltas conforme a lo previsto en el artículo 74.2 del Estatuto de los Trabajadores.

11. Cuando se trate de elecciones a Comités de Empresa las reclamaciones que se presenten por los interesados respecto al proceso electoral, al amparo del **artículo 73.2 del Estatuto de los Trabajadores**, serán resueltas por la mesa o mesas electorales en el plazo de veinticuatro horas.

12. Las mesas electorales adoptarán sus acuerdos por mayoría de votos.

13. El Presidente de la mesa electoral extenderá, a petición de los Interventores acreditados en la misma, un certificado donde figure la fecha de la votación y los resultados producidos en la misma, independientemente de lo contemplado en el **artículo 75.5 del Estatuto de los Trabajadores**, ajustándose al modelo 9 del anexo a este Reglamento.

El Presidente podrá remitir a la oficina pública a través de fax u otro tipo de reproducción telemática el acta de escrutinio, sin perjuicio del envío del original del acta y los demás documentos a que se refiere el **artículo 75.6 del Estatuto de los Trabajadores**.

14. Cuando existan varias mesas electorales podrá constituirse, por acuerdo mayoritario de sus miembros, una mesa electoral central, integrada por cinco miembros elegidos entre los componentes de aquéllas, con las funciones que el acta de constitución les otorgue, que, como mínimo, serán las de fijar la fecha de la votación y levantar el acta global del proceso electoral, así como su remisión a la oficina pública. En estos casos, el acta de Constitución de la mesa electoral central se remitirá junto con el acta global de escrutinio a la oficina pública.

Artículo 6. Censo laboral.

1. El censo laboral se ajustará al modelo número 2 del anexo a este Reglamento.

2. En las elecciones para Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa, comunicado a la empresa el propósito de celebrar elecciones por sus promotores, ésta, en el término de siete días, dará traslado de dicha comunicación a los trabajadores que deberán constituir la mesa y en el mismo término remitirá a los componentes de la mesa electoral el censo laboral, con indicación de los trabajadores que reúnen los requisitos de edad y antigüedad, en los términos del **artículo 69.2 del Estatuto de los Trabajadores**, precisos para ostentar la condición de electores y elegibles.

La mesa electoral hará público, entre los trabajadores, el censo laboral con indicación de quienes son electores y elegibles de acuerdo con el **artículo 69.2 del Estatuto de los Trabajadores**, que se considerará a efectos de la votación como lista de electores.

Cuando se trate de elecciones para Comités de Empresa, la lista de electores y elegibles se hará pública en los tabloneros de anuncios durante un tiempo no inferior a setenta y dos horas.

3. Cuando se trate de empresas o centros de trabajo con 50 o más trabajadores, en el censo laboral se hará constar el nombre, dos apellidos, sexo, fecha de nacimiento, documento nacional de identidad, categoría o grupo profesional y antigüedad en la empresa de todos los trabajadores, distribuyéndose en un colegio de técnicos y administrativos y otro de especialistas y no cualificados, y un tercer colegio, si así se hubiese pactado en Convenio Colectivo, de acuerdo con lo previsto en el **artículo 71.1 del Estatuto de los Trabajadores**.

4. La empresa, igualmente, facilitará en el listado del censo laboral la relación de aquellos trabajadores contratados por término de hasta un año, haciendo constar la duración del contrato pactado y el número de días trabajados hasta la fecha de la convocatoria de la elección.

5. A los efectos del cumplimiento de los requisitos de edad y antigüedad exigidos en el **artículo 69.2 del Estatuto de los Trabajadores** para ostentar la condición de elector y elegible, se entiende que los mismos habrán de cumplirse en el momento de la votación para el caso de los electores y en el momento de la presentación de la candidatura para el caso de los elegibles.

Artículo 7. Mesa electoral itinerante.

1. En aquellos centros de trabajo en que los trabajadores no presten su actividad en el mismo lugar con carácter habitual, el acto de la votación a que se refiere el **artículo 75.1 del Estatuto de los Trabajadores**, podrá efectuarse a través de una mesa electoral itinerante, que se desplazará a todos los lugares de trabajo de dicho centro el tiempo que sea necesario, a cuyo efecto la empresa facilitará los medios de transporte adecuados para los componentes de la mesa electoral y los Interventores y se hará cargo de todos los gastos que implique el proceso electoral.

2. El mismo sistema podrá utilizarse en los supuestos de agrupamiento de centros de trabajo de menos de 50 trabajadores previstos en el artículo 63.2 del Estatuto de los Trabajadores.

3. La mesa electoral, dada la naturaleza del sistema de votación contemplado en este artículo, velará especialmente por el mantenimiento del secreto electoral y la integridad de las urnas.

Artículo 8. Candidaturas.

1. La presentación de candidaturas deberá hacerse utilizando el modelo número 8 del anexo a este Reglamento y junto a cada candidato se indicará el orden en que se habrá de votar aquélla. La mesa, hasta la proclamación definitiva de los candidatos, podrá requerir la subsanación de los defectos observados o la ratificación de los candidatos, que deberá efectuarse por los propios interesados ante la mesa electoral.

En los casos de candidaturas presentadas por grupos de trabajadores se deberán adjuntar los datos de identificación y las firmas que avalan la candidatura.

2. Cuando el número de candidatos para Delegados de Personal sea inferior al de puestos a elegir, se celebrará la elección para la cobertura de los puestos correspondientes, quedando el resto vacante.

3. Las candidaturas a miembros de Comité de Empresa deberán contener, como mínimo, tantos nombres como puestos a cubrir. No obstante, la renuncia de cualquier candidato presentado en alguna de las listas para las elecciones a miembros de Comité de Empresa antes de la fecha de votación, no implicará la suspensión del proceso electoral, ni la anulación de dicha candidatura, aun cuando sea incompleta, siempre y cuando la lista afectada permanezca con un número de candidatos de, al menos, el 60 % de los puestos a cubrir.

4. Proclamados los candidatos definitivamente, los promotores de las elecciones, los presentadores de candidatos y los propios candidatos podrán efectuar desde el mismo día de tal proclamación, hasta las cero horas del día anterior al señalado para la votación, la propaganda electoral que consideren oportuna, siempre y cuando no se altere la prestación normal del trabajo. Esta limitación no se aplicará a las empresas que tengan hasta 30 trabajadores.

Artículo 9. Elección para representantes de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo.

1. En las empresas o centros de trabajo de menos de 50 trabajadores se establecerá una lista única de candidatos a Delegados de Personal ordenada alfabéticamente con expresión de las siglas del sindicato, coalición electoral o grupo de trabajadores que los presenten.

2. En las elecciones a miembros de Comité de Empresa en cada lista de candidatos deberán figurar las siglas del sindicato, coalición electoral o grupo de trabajadores que la presenten.

3. Cuando en la distribución proporcional de representantes en un Comité de Empresa a alguno de los colegios electorales le correspondiera un cociente inferior al 0,5 se constituirá colegio único, en el que todos los electores del centro de trabajo tendrán derecho a sufragio activo y pasivo, siempre que cumplan los requisitos establecidos en el artículo 69.2 del Estatuto de los Trabajadores.

4. A los efectos del cómputo de los doscientos días trabajados previstos en el artículo 72.2.b), del Estatuto de los Trabajadores, se contabilizarán tanto los días efectivamente trabajados como los días de descanso, incluyendo descanso semanal, festivos y vacaciones anuales.

El cómputo de los trabajadores fijos y no fijos previsto en el artículo 72 del Estatuto de los Trabajadores se tomará igualmente en consideración a efectos de determinar la superación del mínimo de 50 trabajadores para la elección de un Comité de Empresa y de 6 trabajadores para la elección de un Delegado de Personal en los términos del artículo 62.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el cociente que resulta de dividir por 200 el número de días trabajados, en el período de un año anterior a la iniciación del proceso electoral, sea superior al número de trabajadores que se computan, se tendrá en cuenta, como máximo, el total de dichos trabajadores que presten servicio en la empresa en la fecha de iniciación del proceso electoral, a efectos de determinar el número de representantes.

Artículo 10. Votación por correo.

1. Cuando algún elector prevea que en la fecha de votación no se encontrará en el lugar que le corresponda ejercer el derecho de sufragio, podrá emitir su voto por correo, previa comunicación a la mesa electoral.

Esta comunicación habrá de deducirla a partir del día siguiente a la convocatoria electoral hasta cinco días antes de la fecha en que haya de efectuarse la votación.

2. La comunicación habrá de realizarse a través de las oficinas de Correos siempre que se presente en sobre abierto para ser fechada y sellada por el funcionario de Correos antes de ser certificada, exigiendo éste del interesado la exhibición del documento nacional de identidad, a fin de comprobar sus datos personales y la coincidencia de firma de ambos documentos.

La comunicación también podrá ser efectuada en nombre del elector por persona debidamente autorizada, acreditando ésta su identidad y representación bastante.

3. Comprobado por la mesa que el comunicante se encuentra incluido en la lista de electores, procederá a anotar en ella la petición y se le remitirán las papeletas electorales y el sobre en el que debe ser introducida la del voto.

4. El elector introducirá la papeleta que elija en el sobre remitido, que cerrará, y éste, a su vez, juntamente con la fotocopia del documento nacional de identidad, en otro de mayores dimensiones que remitirá a la mesa electoral por correo certificado.

Recibido el sobre certificado, se custodiará por el Secretario de la mesa hasta la votación, quien, al término de ésta y antes de comenzar el escrutinio, lo entregará al Presidente que procederá a su apertura, e identificado el elector con el documento nacional de identidad, introducirá la papeleta en la urna electoral y declarará expresamente haberse votado.

5. Si la correspondencia electoral fuese recibida con posterioridad a la terminación de la votación, no se computará el voto ni se tendrá como votante al elector, procediéndose a la incineración del sobre sin abrir, dejando constancia de tal hecho.

6. No obstante lo expuesto, si el trabajador que hubiese optado por el voto por correo se encontrase presente el día de la elección y decidiese votar personalmente, lo manifestará así ante la mesa, la cual, después de emitido el voto, procederá a entregarle el que hubiese enviado por correo si se hubiese recibido, y en caso contrario, cuando se reciba se incinerará.

Artículo 11. Publicación del acta de escrutinio.

El resultado de la votación se publicará en los tabloneros de anuncios dentro de las veinticuatro horas siguientes a la terminación de la redacción del acta de escrutinio.

Artículo 12. Atribución de resultados.

1. Sólo tendrán derecho a la atribución de representantes en el Comité de Empresa aquellas listas que tengan como mínimo el 5 % de los votos válidos de su colegio respectivo.

A efectos de establecer la atribución de representantes a cada lista en el Comité de Empresa no se deben tener en cuenta ni los votos en blanco ni las candidaturas que no hubieran obtenido, al menos, el 5 % de los votos válidos de su colegio respectivo.

En caso de empate de votos o de empate de enteros o de restos para la atribución del último puesto a cubrir, resultará elegido el candidato de mayor antigüedad en la empresa.

2. Los resultados electorales se atribuirán del siguiente modo:

- a. Al sindicato cuando haya presentado candidatos con la denominación legal o siglas.
- b. Al grupo de trabajadores, cuando la presentación de candidaturas se ha hecho por éstos de conformidad con el artículo 69.3 del Estatuto de los Trabajadores.
- c. Al apartado de coaliciones electorales, cuando la presentación de candidatos se haya hecho por dos o más sindicatos distintos no federados ni confederados.
- d. Al apartado de *no consta*, cuando persista la falta de precisión de quien sea el presentador de candidatos, o la participación de candidatos se haya hecho por siglas o denominación no reconocida en el Depósito de Estatutos de Organizaciones Profesionales, o bien individualmente, o en coalición con otras siglas reconocidas.

No obstante, las anomalías de aquellas actas que contengan defectos señalados en el párrafo d) de este apartado, se comunicarán a la mesa electoral para su subsanación, la cual deberá efectuarlo en el plazo de diez días hábiles siguientes a su comunicación, ya que, en caso contrario, los resultados de tales actas

se atribuirán a quienes correspondan, reflejándose en el apartado de *no consta* los relativos a las causantes de los defectos o anomalías advertidas.

3. El cambio de afiliación del representante de los trabajadores, producido durante la vigencia del mandato, no implicará la modificación de la atribución de resultados.

4. Cuando en un sindicato se produzca la integración o fusión de otro u otros sindicatos, con extinción de la personalidad jurídica de éstos, subrogándose aquél en todos los derechos y obligaciones de los integrados, los resultados electorales de los que se integran serán atribuidos al que acepta la integración.

Artículo 13. Adecuación de la representatividad en caso de aumento o disminución de la plantilla.

1. En el caso de que en un centro de trabajo se produzca un aumento de la plantilla por cualquier causa y cuando ello implique la adecuación del número de representantes de los trabajadores con arreglo a las escalas previstas en los artículos 62.1 y 66.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá promover elección parcial para cubrir los puestos vacantes derivados de la nueva situación.

El mandato de los representantes elegidos finalizará al mismo tiempo que el de los otros ya existentes en el centro de trabajo.

2. En caso de disminución de plantilla se estará a lo dispuesto en el último párrafo del artículo 67.1 del Estatuto de los Trabajadores, debiendo expresar en la comunicación que habrá de dirigirse a la oficina pública la fecha de publicación en el Boletín Oficial que corresponda del Convenio Colectivo, o bien mediante la remisión del propio Convenio o, mediante su original o copia compulsada del acuerdo suscrito entre el empresario y los representantes de los trabajadores, debiéndose guardar la debida proporcionalidad por colegios electorales y por candidaturas y candidatos electos.

Artículo 14. Sustituciones, revocaciones, dimisiones y extinciones de mandato.

Las comunicaciones a que se refiere el artículo 67, apartado 5, del Estatuto de los Trabajadores, se efectuarán en el plazo de diez días hábiles siguientes a la fecha en que se produzcan por los Delegados de Personal que permanezcan en el desempeño de su cargo o por el Comité de Empresa, debiendo adaptarse la comunicación al modelo número 5, hoja 2, o al número 7, hoja 3, según proceda, del anexo a este Reglamento.

Artículo 15. Unidad de flota en la marina mercante.

Dadas las características de la actividad de trabajo en el mar y a los únicos efectos de elecciones para la constitución de los órganos de representación de los trabajadores en la empresa, se considera la flota como la única unidad electoral, con independencia del número de buques y su registro de matrícula, salvo que la empresa contase con buques de 50 o más trabajadores, en cuyo caso, en estos últimos, se elegirá a su propio Comité de Buque, de acuerdo con el artículo 63 del Estatuto de los Trabajadores, constituyéndose con el resto de los buques una sola unidad electoral, conforme a lo previsto en el artículo 17 de este Reglamento.

Artículo 16. Elecciones para Delegados de Personal en la marina mercante.

1. Las elecciones para Delegados de Personal en empresas de 10 a 49 trabajadores se efectuarán conforme al procedimiento establecido en el Título II del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 62.1 de dicho Estatuto.

2. Se constituirá una mesa electoral central en el domicilio de la empresa, formada por un Presidente y dos Vocales, designándose éstos y los suplentes de conformidad con lo previsto en el artículo 73 del Estatuto de los Trabajadores.

Los miembros de esta mesa electoral deberán estar residiendo durante todo el período electoral en el municipio del domicilio social de la empresa.

3. Con la finalidad de facilitar la votación de los trabajadores embarcados, en cada buque, se constituirá una mesa auxiliar, formada con los mismos criterios que la mesa central.

Las mesas auxiliares levantarán acta de escrutinio y remitirán ésta a la mesa central, junto con las papeletas impugnadas, por el medio más rápido posible. La mesa central, una vez recibidas todas las actas de escrutinio de las mesas auxiliares, en el día hábil siguiente, levantará el acta global del escrutinio.

4. El requisito de la firma de los candidatos a que hace referencia el artículo 8.1 de este Reglamento, podrá ser sustituido por un telegrama o télex enviado por conducto del Capitán a todos los buques.

Artículo 17. Comité de Flota de la marina mercante.

1. El Comité de Flota es el órgano representativo del conjunto de los trabajadores que prestan servicios en los buques de una misma empresa, siempre que entre todos los buques cuenten con 50 o más trabajadores, salvo lo dispuesto en el artículo 15 respecto al Comité de Buque.

El número de miembros se determinará de acuerdo con la escala prevista en el artículo 66.1 del Estatuto de los Trabajadores, ateniéndose todo el proceso electoral a lo previsto en dicha Ley con las peculiaridades reguladas en este Reglamento.

2. En cuanto al censo de electores y elegibles se estará a lo dispuesto en el artículo 71.1 del Estatuto de los Trabajadores.

3. En el domicilio social de la empresa se constituirá una sola mesa central del proceso electoral, con dos urnas, una para el colegio de técnicos y administrativos y otra para el de especialistas y no cualificados, formada por un Presidente, que será el trabajador de más antigüedad, y dos Vocales, que serán los electores de mayor y menor edad, actuando este último de Secretario, designados todos ellos entre el personal desembarcado por vacaciones.

En cada buque, y para los trabajadores embarcados, se constituirá una mesa auxiliar con dos urnas, una para técnicos y administrativos, y otra para especialistas y no cualificados, formada por un Presidente, que será el trabajador de más antigüedad en el buque, y dos Vocales, que serán los electores de mayor y menor edad en el mismo, actuando este último como Secretario. Los suplentes de la mesa central y de las mesas auxiliares se designarán con arreglo a lo dispuesto en el artículo 73.3 del Estatuto de los Trabajadores.

4. Las actas de escrutinio de las mesas Auxiliares de cada buque se remitirán por el medio más rápido posible a la mesa central, la cual efectuará el cómputo global y realizará la atribución de resultados en el Comité de Flota.

5. El Comité de Flota tendrá las mismas competencias que los Comités de Empresa regulados en los artículos 64 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 18. Clases de flota pesquera.

1. Dadas las peculiaridades de este sector, y a efectos electorales, se distinguen tres tipos de flota.
 - a. Flota de altura y gran altura: Formada principalmente por los buques congeladores, cuyo régimen electoral será el previsto para la marina mercante.
 - b. Flota de media altura: Que es aquella en la que se precisa una media de veintiún días de embarque.
 - c. Flota de bajura: Que es la que comprende los embarques de uno a siete días.

2. La flota de media altura y bajura se registrará en cuanto al procedimiento electoral por lo dispuesto en los artículos siguientes.

Artículo 19. Elecciones para Delegados de Personal en la flota pesquera.

1. Las elecciones para Delegados de Personal de los trabajadores, que presten servicios en los buques pesqueros de una misma empresa, se celebrarán en el puerto base, o en el puerto en que los buques operen de forma habitual.

Los trabajadores que presten sus servicios en actividades auxiliares de los barcos en puerto, cuando por su escaso número no puedan elegir representación propia, participarán en el proceso electoral conjuntamente con los que presten servicios en los buques pesqueros.

2. La mesa electoral de cada empresa estará constituida por un Presidente, que será el trabajador de más antigüedad, y dos Vocales, que serán los electores de mayor y menor edad, actuando este último como Secretario. Serán suplentes de los anteriores aquellos que sigan a los titulares de la mesa en el orden indicado de antigüedad o edad, respectivamente.

3. El período de votación durará treinta días naturales, y la mesa electoral se reunirá cuantas veces sea necesario para controlar las votaciones que se vayan produciendo en este período. A tal efecto, la mesa señalará unos calendarios para la votación de los trabajadores de los diversos buques, con criterios de flexibilidad, teniendo en cuenta las dificultades que se producen de arribada a puerto, por las inclemencias del tiempo, sin que en ningún caso transcurra un plazo superior a siete días después de la arribada. De cada votación, la mesa

electoral levantará un acta parcial de escrutinio. Al finalizar la votación del último de los barcos de la flota, la mesa electoral levantará acta global de escrutinio, de acuerdo con los resultados recogidos en las actas parciales.

Artículo 20. Comité de Flota Pesquera en media altura y bajura.

1. El Comité de Flota Pesquera es el órgano representativo del conjunto de los trabajadores que presten servicios en los buques pesqueros de una misma empresa, siempre que entre todos los buques cuenten con 50 o más trabajadores, aplicándose las reglas previstas en el artículo 15 respecto de los buques de más de 50 trabajadores.

Aquellos trabajadores que presten servicios auxiliares en puerto a los buques de una misma empresa pesquera, y que por su escaso número no puedan elegir representación propia, participarán en el proceso electoral junto con los que prestan sus servicios a bordo.

La elección del Comité de Flota se regirá por el procedimiento establecido para los Comités de Empresa en el **Título II del Estatuto de los Trabajadores**, con las peculiaridades previstas en este Reglamento.

2. El número de miembros del Comité de Flota se determinará de acuerdo con la escala establecida en el **artículo 66.1 del Estatuto de los Trabajadores**.

3. En los locales de cada empresa se constituirá una sola mesa electoral con dos urnas, una para el colegio de técnicos y administrativos y otra para el de especialistas y no cualificados, formada por un Presidente, que será el trabajador de más antigüedad, y dos Vocales, que serán los electores de mayor y menor edad, actuando este último como Secretario. Serán suplentes de los anteriores aquellos que sigan a los titulares de la mesa en el orden indicado de antigüedad y edad, respectivamente.

La mesa electoral podrá tener carácter itinerante si así lo deciden los miembros de la misma o lo solicitan los promotores de las elecciones, rigiéndose a tal efecto por lo dispuesto en el **artículo 7 de este Reglamento**.

4. El período de votación durará treinta días naturales y se regirá por los mismos criterios establecidos en el apartado 3 del **artículo anterior**.

Capítulo II. DE LA OFICINA PÚBLICA DE REGISTRO, DEPÓSITO Y PUBLICIDAD, DEPENDIENTE DE LA AUTORIDAD LABORAL.

Artículo 21. Régimen jurídico.

1. La oficina pública de registro, depósito y publicidad dependiente de la autoridad laboral se ajustará a lo dispuesto en las leyes y en el presente Reglamento.
2. Será competente aquella oficina pública cuyo ámbito territorial coincida con el del proceso electoral correspondiente a las funciones a ejercer.

Artículo 22. Oficina pública estatal.

1. A la oficina pública estatal la corresponderán las funciones siguientes:
 - a. Recibir la comunicación de los acuerdos para la celebración de elecciones de manera generalizada en uno o varios ámbitos funcionales o territoriales para su depósito y publicidad, en el caso de que dichos acuerdos superen el ámbito provincial. En aquellas Comunidades Autónomas que hayan recibido los correspondientes traspasos de servicios, la oficina estatal recibirá la comunicación de aquellos acuerdos cuyo ámbito exceda del correspondiente a la Comunidad Autónoma.
 - b. Recibir, al menos mensualmente, de las oficinas públicas provinciales, copias o relación de las actas electorales registradas en dichas oficinas, así como copia auténtica o relación de las actas o comunicaciones de las sustituciones, revocaciones y extinciones de mandatos y de las desapariciones de los centros de trabajo en los términos previstos en el párrafo f) del artículo 25 de este Reglamento.
 - c. Recibir mensualmente de las Comunidades Autónomas, cuando hayan recibido los correspondientes traspasos de servicios, bien copia de las actas electorales que se hayan registrado, así como copia de las actas o comunicaciones de las sustituciones, revocaciones y extinciones de mandatos y de las desapariciones de los centros de trabajo en los términos previstos en el párrafo f) del artículo 25 de este Reglamento, bien una relación de las actas en la que conste, como mínimo, el número del acta, nombre de la

empresa o centro de trabajo, domicilio, número de trabajadores, número de votos obtenidos por cada sindicato, coalición o grupo de trabajadores, así como número de representantes obtenidos por los mismos, con el código del sindicato, Convenio Colectivo aplicable y su código y los tres primeros dígitos de la clasificación nacional de actividades económicas.

- d. Expedir certificación acreditativa de la capacidad representativa de las organizaciones sindicales, cuando el ámbito afectado supere el de una Comunidad Autónoma, agregando la información sobre resultados electorales registrados en los correspondientes ámbitos territoriales, remitida por las oficinas competentes conforme al procedimiento previsto en los anteriores apartados.

2. La oficina pública estatal queda adscrita orgánicamente a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Artículo 23. Oficinas públicas provinciales.

1. Existirá una oficina pública en cada provincia de las Comunidades Autónomas, uniprovinciales o pluriprovinciales, que no hayan recibido los correspondientes trasposos de servicios.

Asimismo, existirá una oficina pública en Ceuta y otra en Melilla.

2. Tales oficinas públicas provinciales quedarán adscritas orgánicamente a las Direcciones Provinciales de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales.

Artículo 24. Oficinas públicas de las Comunidades Autónomas.

Corresponderá a las Comunidades Autónomas que hayan recibido los correspondientes trasposos de servicios la organización en su respectivo ámbito territorial de las oficinas públicas u órganos correspondientes que asuman sus funciones.

Artículo 25. Funciones de las oficinas públicas.

Son funciones de las oficinas públicas previstas en los artículos 23 y 24, en sus correspondientes ámbitos de actuación, las reguladas en el artículo 75.7 del Estatuto de los Trabajadores y las siguientes:

- a. Recibir la comunicación de los promotores de su propósito de celebrar elecciones en la empresa.
- b. Recibir la comunicación de los acuerdos para la celebración de elecciones de manera generalizada en uno o varios ámbitos funcionales o territoriales para su depósito y publicidad.
- c. Exponer públicamente los preavisos presentados y los calendarios electorales, dentro del siguiente día hábil a su comunicación.
- d. Facilitar copia de los preavisos presentados a los sindicatos que así lo soliciten a través de las personas acreditadas por los mismos para recoger documentación electoral. La entrega se hará dentro de los dos días hábiles siguientes a la presentación de la solicitud.
- e. Recibir la comunicación de las sustituciones, revocaciones, dimisiones y extinciones de mandato, dando la debida publicidad a las mismas.

La comunicación se efectuará en el plazo de diez días hábiles siguientes a la fecha en que se produzca por los Delegados de Personal que permanezcan en el desempeño de su cargo o por el Comité de Empresa, debiéndose adaptar la comunicación al modelo número 7 del anexo a este Reglamento.

- f. Recibir la comunicación del representante legal de la empresa o, en su defecto, de los representantes legales de los trabajadores o los Delegados sindicales, si los hubiera, cuando se produzca la desaparición de cualquier centro de trabajo en que se hubieran celebrado elecciones a los órganos de representación de los trabajadores en la empresa y estuviese vigente el mandato electoral.
- g. Recibir el original del acta de escrutinio, junto con las papeletas de votos nulos o impugnados por los Interventores, y el acta de Constitución de la mesa o mesas electorales, por cualquiera de los medios previstos en derecho. El plazo de presentación será de tres días hábiles desde la redacción del acta de escrutinio.
- h. Reclamar a la mesa electoral la presentación del acta correspondiente a una elección celebrada, a instancia de los representantes sindicales acreditados ante la oficina pública, y previa exhibición del certificado de la mesa que pruebe que se han celebrado elecciones sindicales, cuando hayan transcurrido los plazos previstos en este Reglamento y no se haya efectuado el depósito del acta.

- i. Proceder a la publicación de una copia del acta de escrutinio en los tabloneros de anuncios en el inmediato día hábil a su presentación.
- j. Entregar copia del acta de escrutinio a los sindicatos que así se lo soliciten.
- k. Dar traslado a la empresa de la presentación del acta de escrutinio correspondiente al proceso electoral que ha tenido lugar en aquélla, con indicación de la fecha en que finaliza el plazo para impugnarla.
- l. Mantener el depósito de las papeletas de votos nulos o impugnados hasta cumplirse los plazos de impugnación.
- ll. Registrar o denegar el registro de las actas electorales en los términos legalmente previstos.
- m. Expedir copias auténticas de las actas electorales.
- n. Recibir el escrito en el que se solicita la iniciación del procedimiento arbitral.
- ñ. Dar traslado del escrito de iniciación del procedimiento arbitral a los árbitros por turno correlativo, así como de una copia del expediente electoral administrativo en el día hábil posterior a su recepción.
- o. Recibir la notificación del laudo arbitral.
- p. Cualesquiera otras que se le atribuyan mediante norma de rango legal o reglamentario.

Artículo 26. Registro de las actas electorales.

1. La oficina pública, transcurridos los diez días hábiles desde su publicación en el tablón de anuncios, procederá o no al registro de las actas electorales.

La denegación del registro de un acta por la oficina pública sólo podrá hacerse cuando concorra algunas de las siguientes circunstancias:

- a. Actas que no vayan extendidas en los modelos oficiales.
- b. Falta de comunicación de la promoción electoral a la oficina pública.
- c. Falta de firma del Presidente de la mesa electoral.
- d. Actas en las que se omitan alguno de los datos de los modelos oficiales, que impida el cómputo electoral. En el caso de Comunidades

Autónomas que no hayan recibido el correspondiente traspaso de servicios, se entenderá que impiden el cómputo electoral la omisión de alguno de los datos de los modelos 3, 4, 5, 6 y 7 del anexo a este Reglamento.

e. Actas ilegibles que impidan el cómputo electoral.

2. Excepto en el supuesto contemplado en el párrafo b) del apartado anterior, la oficina pública requerirá, dentro del siguiente día hábil, al Presidente de la mesa electoral para que en el plazo de diez días hábiles proceda a la subsanación correspondiente. Dicho requerimiento será comunicado a los sindicatos que hayan obtenido representación y al resto de candidaturas.

Entre tanto se efectúa la subsanación requerida y se procede, en su caso, al posterior registro del acta, los representantes elegidos conservarán a todos los efectos las garantías previstas en la Ley.

Una vez efectuada la subsanación, esta oficina pública procederá al registro del acta electoral correspondiente. Transcurrido dicho plazo sin que se haya efectuado la subsanación, o no realizada ésta en forma, la oficina pública procederá, en el plazo de diez días hábiles, a denegar el registro, comunicándolo a los sindicatos que hayan obtenido representación, al resto de candidaturas y al Presidente de la mesa.

3. En el caso de que la denegación del registro se deba a la falta de comunicación de la promoción electoral a la oficina pública no cabrá requerimiento de subsanación, por lo que, comprobada la falta por dicha oficina pública, ésta procederá sin más trámites a la denegación del registro, comunicándolo al Presidente de la mesa electoral, a los sindicatos que hayan obtenido representación, al resto de candidaturas y a la empresa.

4. La resolución denegatoria del registro podrá ser impugnada ante el orden jurisdiccional social, a través de la modalidad procesal correspondiente.

Artículo 27. Relaciones entre Oficinas Públicas.

1. Las relaciones entre las oficinas públicas dependientes de la Administración General del Estado y las oficinas públicas u órganos correspondientes dependientes de Comunidades Autónomas que hayan recibido los correspondientes

traspasos de servicios en esta materia, se registrarán por el principio de cooperación y de acuerdo con lo establecido en el artículo 4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

2. Las oficinas públicas u órganos correspondientes de las Comunidades Autónomas deberán remitir, al menos mensualmente, a la oficina pública estatal, copia o relación de las actas de procesos electorales en los términos contemplados en el párrafo c) del artículo 22.1, a los efectos de expedición de las certificaciones acreditativas de la capacidad representativa en el ámbito estatal previsto en el artículo 75.7 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo III. DE LAS RECLAMACIONES EN MATERIA ELECTORAL

SECCIÓN I. RECLAMACIONES DE ELECCIONES DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LAS EMPRESAS

Artículo 28. Impugnaciones electorales.

Las impugnaciones en materia electoral, de delegados de personal y miembros de Comités de Empresa, se tramitarán conforme al procedimiento arbitral previsto en el artículo 76 del Estatuto de los Trabajadores, con las normas de desarrollo reglamentario que concreta el presente Reglamento.

Las reclamaciones por denegación del registro de actas electorales se plantearán directamente ante la jurisdicción del orden social.

Artículo 29. Legitimación y causas de impugnación.

1. Están legitimados para interponer reclamaciones en materia electoral, por el procedimiento arbitral legalmente establecido, todos los que tengan interés legítimo en un determinado proceso electoral, incluida la empresa cuando en ella concurra dicho interés.

2. Quienes ostenten interés legítimo en una elección podrán impugnar la misma, así como las decisiones que adopte la mesa o cualquier actuación de la misma a lo largo del proceso electoral, en base a las siguientes causas que concreta el artículo 76.2 del Estatuto de los Trabajadores:

- a. Existencia de vicios graves que pudieran afectar a las garantías del proceso electoral y que alteren su resultado.
- b. Falta de capacidad o legitimidad de los candidatos elegidos.
- c. Discordancia entre el acta y el desarrollo del proceso electoral.
- d. Falta de correlación entre el número de trabajadores que figuran en el acta de elecciones y el número de representantes elegidos.

Artículo 30. Reclamación previa ante la mesa.

1. Se requiere para la impugnación de los actos de la mesa electoral haber efectuado previamente reclamación ante la misma, dentro del día laborable siguiente al acto que motiva la impugnación.
2. La reclamación previa deberá ser resuelta por la mesa electoral en el posterior día hábil, salvo en los casos previstos en el último párrafo del artículo 74.2 del Estatuto de los Trabajadores.
3. En el caso de que la mesa electoral no hubiera resuelto la reclamación dentro de los plazos establecidos en el número anterior, se entenderá que se trata de un acto presunto de carácter desestimatorio, a efectos de iniciar el procedimiento arbitral.

SECCIÓN II. DESIGNACIÓN DE ARBITROS EN EL PROCEDIMIENTO ARBITRAL Y CONDICIONES DE LOS MISMOS

Artículo 31. Designación de los árbitros.

1. Serán designados los árbitros conforme se establece en el artículo 76.3 del Estatuto de los Trabajadores y en las normas de desarrollo del presente Reglamento, salvo en el caso de que las partes de un procedimiento arbitral se pusieran de acuerdo en la designación de un árbitro distinto.
2. Los árbitros serán designados, con arreglo a los principios de neutralidad y profesionalidad, entre licenciados en Derecho, graduados sociales, así como titulados equivalentes, por acuerdo unánime de los sindicatos más representativos, a nivel estatal o de Comunidad Autónoma, según proceda, y de los que ostenten el 10 % o más de delegados y miembros de Comité de Empresa en el ámbito provincial, funcional o de empresa correspondiente.

3. Si no existiera acuerdo unánime entre los sindicatos legitimados para la designación de los árbitros, la autoridad laboral competente, atendiendo a los principios de imparcialidad y profesionalidad de los árbitros y posibilidad de ser recusados, ofrecerá en cada una de las diferentes demarcaciones geográficas una lista que contendrá el triple número de árbitros de los previstos en cada una de ellas según el **artículo siguiente**, para que las organizaciones sindicales enumeradas en el número anterior manifiesten sus preferencias por un número igual al de puestos a cubrir, siendo designados árbitros los que hayan sido propuestos por un mayor número de sindicatos. En el caso de que los árbitros hubieran sido propuestos por el mismo número de sindicatos, la autoridad laboral los designará en proporción al número de representantes de trabajadores con que cuente cada sindicato.

Artículo 32. Número de árbitros por ámbitos geográficos.

A efectos de un adecuado funcionamiento del procedimiento arbitral, los árbitros elegidos serán dos, como mínimo, en las provincias que cuenten con una población activa de hasta 200.000 trabajadores; tres, en los que tengan más de 200.000 y menos de 600.000, y cinco, en las que rebasen 600.000 trabajadores de población activa.

Artículo 33. Mandato de los árbitros.

1. La duración del mandato de los árbitros será de cinco años, siendo susceptible de renovación.

Tal renovación se llevará a cabo de acuerdo con lo establecido en el **artículo 31** de este Reglamento.

2. El mandato de los árbitros se extinguirá por cumplimiento del tiempo para el que fueron nombrados, por fallecimiento, por fijar su residencia fuera del ámbito territorial para el que fueron nombrados y por revocación, siempre que, en este último caso, exista acuerdo unánime de los sindicatos legitimados para su designación.

Artículo 34. Dotación de medios.

La Administración laboral competente facilitará la utilización de sus medios personales y materiales por los árbitros, en la medida necesaria para que éstos desarrollen sus funciones.

Artículo 35. Abstenciones y recusaciones de los árbitros.

1. Los árbitros deberán abstenerse y, en su defecto, ser recusados, de acuerdo con el **artículo 76.4** del Estatuto de los Trabajadores por las siguientes causas:

- a. Tener interés personal en el asunto de que se trate.
- b. Ser administrador de sociedad o entidad interesada o tener cuestión litigiosa con alguna de las partes.
- c. Tener parentesco de consanguinidad dentro del cuarto grado o de afinidad dentro del segundo, con cualquiera de los interesados, con los administradores de entidades o sociedades interesadas y también con los asesores, representantes legales o mandatarios que intervengan en el arbitraje, así como compartir despacho profesional o estar asociado con éstos para el asesoramiento, la representación o el mandato.
- d. Tener amistad íntima o enemistad manifiesta con alguna de las personas mencionadas en el apartado anterior.
- e. Tener relación de servicio con persona natural o jurídica interesada directamente en el asunto o haberle prestado en los dos últimos años servicios profesionales de cualquier tipo y en cualquier circunstancia o lugar.

2. El árbitro en quien concurra alguna de las causas expresadas en el apartado anterior se abstendrá del conocimiento del asunto sin esperar a que se le recuse. La abstención será motivada y se comunicará a la oficina pública de registro, a los efectos de que ésta proceda a la designación de otro árbitro de entre la lista correspondiente.

Cuando alguna de las partes proceda a la recusación de un árbitro, éste decidirá motivadamente lo que estime procedente, y, si rechaza la recusación, la parte que la haya presentado podrá alegarla ante el Juzgado de lo Social si recurre contra el laudo.

SECCIÓN III. PROCEDIMIENTO ARBITRAL

Artículo 36. Iniciación del procedimiento.

El procedimiento arbitral se iniciará mediante escrito dirigido a la oficina pública competente por el ámbito territorial del proceso electoral impugnado, por quien cuente con interés legítimo en el mismo, en los términos que se concretan en el artículo 29 del presente Reglamento.

El escrito, que podrá ser normalizado mediante modelo aprobado por la autoridad laboral, se dirigirá también a quien promovió las elecciones y en su caso a quienes hayan presentado candidatos a las elecciones objeto de impugnación.

Artículo 37. Contenido del escrito de reclamación.

El escrito impugnatorio de un proceso electoral deberá contener como mínimo los siguientes datos:

- a. Oficina pública competente a la que se presenta la impugnación electoral.
El error en la determinación de la oficina pública competente no obstará para la tramitación del escrito impugnatorio.
- b. Nombre y apellidos del promotor de la reclamación, documento nacional de identidad, así como acreditación de su representación cuando actúe en nombre de persona jurídica.
- c. Domicilio, a efectos de citaciones, emplazamientos o notificaciones.
- d. Partes afectadas por la impugnación del proceso electoral en relación con el artículo 36 del presente Reglamento, concretando su denominación y domicilio.
- e. Hechos motivadores de la reclamación, en relación con los previstos en el artículo 29.2.
- f. Acreditación de haberse efectuado la reclamación previa ante la mesa electoral, cuando se trate de impugnación de actos llevados a cabo por la misma, dentro del plazo previsto en el artículo 30.1.
- g. Solicitud de acogerse al procedimiento arbitral previsto en el artículo 76 del Estatuto de los Trabajadores y del presente Reglamento que lo desarrolla.
- h. Lugar, fecha y firma del promotor de la reclamación.

Artículo 38. Plazos de presentación del escrito impugnatorio.

1. El escrito de impugnación de un proceso electoral deberá presentarse en la oficina pública competente, en un plazo de tres días hábiles, contados desde el día siguiente a aquel en que se hubiesen producido los hechos o resuelto la reclamación por la mesa.
2. En el caso de impugnaciones promovidas por los sindicatos que no hubieran presentado candidatos en el centro de trabajo en el que se hubiese celebrado la elección, los tres días se computarán desde el día en que se conozca el hecho impugnado.
3. Si se impugnasen actos del día de la votación o posteriores al mismo, el plazo será de diez días hábiles, contados a partir de la entrada de las actas en la oficina pública competente.

Artículo 39. Supuestos de litispendencia e interrupción de los plazos de prescripción.

Hasta que no finalice el procedimiento arbitral y, en su caso, la posterior impugnación judicial, quedará paralizada la tramitación de un nuevo procedimiento arbitral.

El planteamiento del arbitraje interrumpirá los plazos de prescripción.

Artículo 40. Tramitación del escrito impugnatorio.

Recibido el escrito impugnatorio por la oficina pública dará traslado al árbitro del escrito en el día hábil posterior a su recepción, así como de una copia del expediente electoral administrativo. Si se hubiera presentado un acta electoral para registro, se suspenderá su tramitación.

Artículo 41. Actuación arbitral.

1. A las veinticuatro horas siguientes, el árbitro convocará a las partes interesadas de comparecencia ante él, lo que habrá de tener lugar en los tres días hábiles siguientes.

Si las partes, antes de comparecer ante el árbitro designado de conformidad a lo establecido en el artículo 76.3 del Estatuto de los Trabajadores, se pusieran de acuerdo y designaren uno distinto, lo notificarán a la oficina pública para que dé traslado a este árbitro del expediente administrativo electoral, continuando con el mismo el resto del procedimiento.

2. El árbitro, de oficio o a instancia de parte, practicará las pruebas procedentes o conformes a derecho, que podrán incluir la personación en el centro de trabajo y la solicitud de la colaboración necesaria del empresario y las Administraciones Públicas.

Artículo 42. Laudo arbitral.

1. Dentro del plazo de los tres días hábiles siguientes a la comparecencia, el árbitro dictará el correspondiente laudo, que resuelva la materia o materias sometidas a arbitraje.

2. El laudo arbitral será escrito y razonado y resolverá en Derecho sobre la impugnación del proceso electoral y, en su caso, sobre el registro del acta.

3. El laudo emitido se notificará a los interesados y a la oficina pública competente.

Si se hubiera impugnado la votación, la oficina pública procederá al registro del acta o a su denegación, según el contenido del laudo.

4. El laudo arbitral podrá impugnarse ante la jurisdicción social a través de la modalidad procesal correspondiente.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. Legitimación para ser elector en las sociedades cooperativas.

En las sociedades cooperativas, sólo los trabajadores asalariados en los que no concurra la cualidad de socio cooperativista están legitimados para ser electores y/o elegibles en los procesos electorales para la designación de los órganos de representación de los trabajadores en la empresa.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. Utilización de los modelos reglamentarios.

1. Los modelos a que se refiere este Reglamento y que se contienen en el anexo son de obligada utilización en el territorio de las Comunidades Autónomas que no hayan recibido traspasos en la materia.

Corresponde a las Comunidades Autónomas que hayan recibido los correspondientes traspasos, la elaboración de sus propios modelos, que deberán recoger, al menos, la información contenida en los que figuran como anexo al presente Reglamento.

2. Las Administraciones Públicas competentes facilitarán los modelos para su cumplimentación.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. Centro de trabajo en las Administraciones Públicas.

En las Administraciones Públicas, conforme a lo que establece la disposición adicional quinta de la Ley 9/1987, de 12 de junio, constituirá un único centro de trabajo la totalidad de establecimientos dependientes del departamento u organismo de que se trate, que radique en una misma provincia, siempre que los trabajadores afectados se encuentren incluidos en el ámbito de aplicación de un mismo Convenio Colectivo.

ANEXO

1. Comunicación de los promotores para la celebración de elecciones.
- 2.1. Censo de trabajadores fijos o con contrato superior a un año.
- 2.2. Censo de trabajadores eventuales o con contrato inferior a un año.
3. Acta de constitución de la mesa electoral.
4. Acta de escrutinio de mesa electoral número..... del colegio.....
- 5.1. Acta de escrutinio de delegados de personal.
- 5.2. Acta de escrutinio de delegados de personal (conclusión).
- 6.1. Acta de escrutinio de miembros de Comités de Empresa.
- 6.2. Acta de escrutinio de miembros de Comités de Empresa (continuación)
- 6.3. Acta de escrutinio de miembros de Comités de Empresa (conclusión).
- 7.1. Acta global de escrutinio de miembros de Comités de Empresa.
- 7.2. Acta global de escrutinio de miembros de Comités de Empresa (continuación).
- 7.3. Acta global de escrutinios de miembros de Comités de Empresa (conclusión).
- 7/3 (anexo). Representantes elegidos en Comités de Empresa.
8. Presentación de candidaturas.
9. Certificación del Presidente de la mesa electoral en el que consta fecha de la votación y resultados.

OBSERVACIONES

1. Los modelos irán en formato A.4.
2. Los modelos 5.2, 7.3 y anexo al 7.3 tendrán las siguientes características:
 - a. Formato A.3.
 - b. Las casillas sombreadas o subrayadas indican que van en recuadro rojo.
 - c. Irán en papel autocopiativo, como mínimo, en cuatro ejemplares que tendrán los siguientes colores: blanco, para el cómputo del acta; rosa, para el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; blanco, para la/s mesa/s electoral/es, y amarillo, para la empresa.

MODELO 1

**ELECCIONES A REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA
PREAVISO DE CELEBRACIÓN DE ELECCIONES**

De conformidad con lo dispuesto en el art. 67, apartado 1 del Estatuto de los Trabajadores, se comunica a la Dirección provincial de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales o, en su caso, al Órgano competente de la Comunidad Autónoma, nuestra resolución de celebrar elecciones y la fecha de iniciación del proceso electoral en la empresa (o centro/s de trabajo) que a continuación se indica.

DATOS DE LA EMPRESA

Nombre de la empresa
Código de Identificación Fiscal ó NIF
Nombre comercial.....

(En el caso de celebrarse la elección de acuerdo con lo previsto en el art. 63 del Estatuto de los Trabajadores, indíquese en los Datos del Centro de Trabajo los de aquél en que radicará el Comité de Empresa conjunto y márquese con una X el siguiente recuadro)

DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO

Nombre
Dirección
Municipio..... Código Postal
Comarca..... Provincia
Número de trabajadores..... Número inscripción Seguridad Social

DATOS DE LA ELECCIÓN

Número de Preaviso
Mes en el que prevé celebrar la elección
Tipo de elección: T TOTAL P PARCIAL.
Promotores de la elección.....

Fecha de iniciación del proceso electoral.....
En el caso de que este PREAVISO se haya cursado como PREAVISO GLOBAL, es decir, para la celebración de elecciones en todos los centros de trabajo de la empresa en una misma provincia compliméntese los 2 epígrafes siguientes y márquese con una X el siguiente recuadro
Número de centros de trabajo en la provincia a que afecta el preaviso
Número de trabajadores afectados por el preaviso

..... a de de 19.....

LOS PROMOTORES

Fdo.: por la Organización Sindical
(Nombre y 2 apellidos)

.....
(DNI)

.....
(Firma)

o Grupo de Trabajadores
(Nombre y 2 apellidos)

.....
(DNI)

.....
(Firma)

LAS CASILLAS EN ROJO NO DEBERÁN CUMPLIMENTARSE

EJEMPLAR PARA LA ADMINISTRACIÓN TERRITORIAL

ELECCIONES A REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA MODELO 3
ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA MESA ELECTORAL

DATOS GENERALES

Nombre de la empresa

Nombre comercial

DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO:

Nombre

Dirección

Municipio Provincia

En y en los locales de la empresa de referencia,
siendo las horas del día de de 199

se procede a constituir la Mesa Electoral prevista en el artículo 73 del Estatuto de los Trabajadores.

Promueve/n la resolución de celebrar elecciones

..... y se procede a determinar los integrantes de la Mesa Electoral de
acuerdo con los datos proporcionados por la empresa y conforme al artículo 73.3 del Estatuto de los Traba-
jadores. Asume la Presidencia D (DNI) trabajador
mas antiguo en la empresa. Vocal D (DNI) por ser el
elector de más edad. Vocal Secretario D (DNI) por ser el
elector de menor edad, y como suplentes de cada uno de ellos respectivamente. D.

..... (DNI), D
..... (DNI) y D

(DNI), quedando constituida de esta forma la Mesa Electoral.(1)

El presidente de la Mesa electoral acuerda que se entreguen a la Empresa, a las Centrales Sindicales o
Grupos de Trabajadores promoventes, que lo soliciten, las correspondientes certificaciones de esta acta.

Todo lo que se acredita por la presente, que leída a los asistentes, la encuentran conforme y firman conmigo
como Secretario de la Mesa, que certifico.

Por el Sindicato				
o Grupo de Trabajadores	Presidente	Vocal	Secretario	

(1) Deberán consignarse los DNI

ELECCIONES A REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA MODELO 4

ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA MESA ELECTORAL Nº DEL COLEGIO

DATOS GENERALES		
Nombre de la empresa		
Nombre comercial		
DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO:		
Nombre		
Dirección		
Municipio		Provincia
Número total de electores de la mesa		Varones Mujeres

En y en los locales de la empresa de referencia, siendo las horas del día de de 199 se procede a constituir la Mesa Electoral del Colegio de prevista en el artículo 74.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Se procede a determinar los integrantes de la mesa electoral número del Colegio de, de acuerdo con los datos proporcionados por la Empresa, asume la presidencia Don (DNI) trabajador más antiguo en la empresa de los electores asignados a esta mesa, Vocal Don (DNI) por ser el elector de más edad, Vocal Secretario Don por ser el elector de menor edad, y como suplentes de cada uno de ellos, respectivamente Don (DNI), Don (DNI) y Don (DNI) quedando constituida de esta forma la Mesa Electoral. (1)

El presidente de la Mesa electoral acuerda que se entreguen a la Empresa, a las Centrales Sindicales o Grupos de Trabajadores promovedores, que lo soliciten, las correspondientes certificaciones de esta acta.

Todo lo que se acredita por la presente, que leída a los asistentes, la encuentran conforme y firman conmigo como Secretario de la Mesa, que certifico.

Presidente
Vocal
Secretario

(1) Deberán consignarse los DNI

ELECCIONES A REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA MODELO 5. HOJA 2
ACTA DE ESCRUTINIO DE ELECCIONES PARA DELEGADOS DE PERSONAL (CONCLUSION)

DATOS DE IDENTIFICACION: A CUMPLIMENTAR POR LA EMPRESA

1. EMPRESA

Nombre o razón social
 Nombre comercial C.I.F. o D.N.I.
 Domicilio legal
 Municipio Provincia
 Actividad económica principal

2. CENTRO DE TRABAJO

Nombre Dirección
 Municipio
 Comarca Provincia
 Teléfono Código postal Actividad económica principal
 Número inscripción Seguridad Social
 Pertenece a: Empresa privada Empresa pública Administración del Estado
 Administración de la S.S. Administración Autónoma Administración Local
 Si la contestación a la pregunta anterior es 3 ó 4 indique:
 Ministerio Organismo Autónomo
 (cuando proceda)

3. CONVENIO APLICABLE A LOS TRABAJADORES DEL CENTRO DE TRABAJO

Nombre Número

4. TRABAJADORES DEL CENTRO DE TRABAJO

Trabajadores fijos (trabajadores con contrato de duración superior al año) 1
 Trabajadores eventuales (trabajadores con contrato de hasta un año de duración) 2
 Total jornadas trabajadas por eventuales en los últimos 12 meses 3
 Trabajadores eventuales a efectos de cómputo (casilla 3 dividido por 200) 4
 Total trabajadores a efectos de cómputo (casillas 1 + 4) 5

ESPACIO RESERVADO PARA SELLO Y FIRMA DE LA EMPRESA

ESTE IMPRESO DEBE CUMPLIMENTARSE ABIERTO

Como Secretario certifico con los abajo firmantes, la veracidad de los datos referidos al proceso electoral que figuran a continuación, correspondientes a la celebración de elecciones de representantes de los trabajadores en el Centro de Trabajo de la Empresa

Presidente

Secretario

Representante
de la Empresa

.....
nombre y D.N.I.

.....
nombre y D.N.I.

.....
nombre y D.N.I.

.....
firma

.....
firma

.....
firma

**ELECCIONES A REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA
ACTA DE ESCRUTINIO DE MIEMBROS DE COMITÉS DE EMPRESA**

Colegio Electoral de
Mesa Electoral número

DATOS GENERALES		
Nombre de la empresa		
Nombre comercial		
DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO:		
Nombre		
Domicilio		
Municipio	Provincia	
Número total de electores de la mesa	Varones	Mujeres
Representantes elegibles en el Colegio		

VOTACIÓN		
Fecha de constitución de la Mesa Electoral		
Lugar de votación		
Fecha de votación (en letra)		
Composición de la Mesa Electoral: (1)		
Presidente: D.	(DNI)
Vocal: D.	(DNI)
Interventores: D.	(DNI)
Representante de la Empresa (si lo hubiere): D.	(DNI)
Secretario: D.	(DNI)
Realizada la votación, se procedió públicamente por la Mesa Electoral al recuento de los votos, mediante la lectura de las papeletas en alta voz por el Presidente, dando el siguiente resultado:		
Número de votantes:	Varones	Mujeres
DISTRIBUCIÓN DE LOS VOTOS:		
Papeletas válidas	{	Cumplimentadas
	{	Biancas
Papeletas nulas		
TOTAL PAPELETAS LEIDAS		
(1) Deberá consignarse el DNI		

**ELECCIONES A REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA
ACTA DE ESCRUTINIO DE MIEMBROS DE COMITES DE EMPRESA (CONTINUACION)**

MODELO 6 HOJA 2

Nombre de la Empresa

Lista presentada por	
Nombre y apellidos de los candidatos a miembros del Comité de Empresa	
1	20
2	21
3	22
4	23
5	24
6	25
7	26
8	27
9	28
10	29
11	30
12	31
13	32
14	33
15	34
16	35
17	36
18	37
19	38
Lista presentada por	
1	20
2	21
3	22
4	23
5	24
6	25
7	26
8	27
9	28
10	29
11	30
12	31
13	32
14	33
15	34
16	35
17	36
18	37
19	38

MODELO 7/HQJA 1

**ELECCIONES A REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA
ACTA GLOBAL DE ESCRUTINIO DE MIEMBROS DE COMITES DE EMPRESA**

DATOS GENERALES

Nombre de la empresa..... CIF.....
Nombre comercial.....

DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO:

Nombre.....
Domicilio.....
Municipio..... Provincia.....

En y en los locales de la empresa de referencia,
siendo las horas del día de de 199.....,
se reúnen las diversas Mesas Electorales una vez levantadas las respectivas actas parciales, a fin de
determinar los resultados globales de las elecciones de representantes de los trabajadores en la empresa, en
el Centro de Trabajo arriba indicado, celebradas el mismo día.

Dicho acto está presidido por los distintos Presidentes de las Mesas Electorales, asistiendo los Vocales y
Secretarios de las mismas, junto con los Interventores y representantes de la empresa (si los hubiere) que se
relacionan a continuación:

COMPOSICIÓN DE LAS MESAS ELECTORALES
Por el Colegio electoral de Técnicos y Administrativos:

Mesa número 1

Presidente..... (DNI.....)
Vocal..... (DNI.....)
Secretario..... (DNI.....)
Interventor/es..... (DNI.....)
Representante de la empresa..... (DNI.....)

Mesa número 2

Presidente..... (DNI.....)
Vocal..... (DNI.....)
Secretario..... (DNI.....)
Interventor/es..... (DNI.....)
Representante de la empresa..... (DNI.....)

NOMBRE(S) Y APELLIDOS

**ELECCIONES A REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA
ACTA GLOBAL DE ESCRUTINIO DE MIEMBROS DE COMITES DE EMPRESA (CONTINUACIÓN)****Mesa número 3**

Presidente (DNI)
 Vocal (DNI)
 Secretario (DNI)
 Interventor/es (DNI)
 Representante de la empresa (DNI)

Por el Colegio de Especialistas y No Cualificados:

Mesa número 1

Presidente (DNI)
 Vocal (DNI)
 Secretario (DNI)
 Interventor/es (DNI)
 Representante de la empresa (DNI)

Mesa número 2

Presidente (DNI)
 Vocal (DNI)
 Secretario (DNI)
 Interventor/es (DNI)
 Representante de la empresa (DNI)

Mesa número 3

Presidente (DNI)
 Vocal (DNI)
 Secretario (DNI)
 Interventor/es (DNI)
 Representante de la empresa (DNI)

Reclamaciones y protestas habidas, en su caso:

.....

(1) Lo que se acredita por la presente que firman los Presidentes de las Mesas con los Vocales integrantes de las mismas, Interventores y Representantes de la Empresa (si los hubiere), de la que nosotros, como Secretarios, certificamos.

Presidente

Vocales

(Interventores si los hay)

(Representantes de la Empresa, si los hubiera)

Secretarios

(1) Deberá consignarse el nombre, apellidos y DNI de todos los firmantes

MODELO 7. HOJA 3

DATOS REFERIDOS AL PROCESO ELECTORAL: A CUMPLIMENTAR POR LA/S MESA/S ELECTORAL/ES

Número de preaviso Día Mes Año

Número de registro del Acta Fecha de la votación

Tipo de Acta

5. DATOS GENERALES DE LA VOTACION

Total de electores

ELECCION	TIPO	C O D I C O	A M B I E N T E	ELECTORES			NUMERO DE REPRESENTAN- TES A ELEGIR	VOTANTES			VOTOS			Representantes Elegidos
				VARONES	MUJERES	TOTAL		VARONES	MUJERES	TOTAL	VALIDOS			
											PAPELETAS LUBRIM.	PAPELETAS BLANCA	NULOS	
1	1													
2	2													
3	3													

6. CANDIDATURAS PRESENTADAS: ATRIBUCION DE PUESTOS Y VOTOS OBTENIDOS

CANDIDATURAS (Consígnense todas las candidaturas presentadas, aunque no hayan obtenido representantes)	CÓDIGO	COMITE DE EMPRESA												
		CÓLEGIO 1 TECNICOS Y ADMINISTRATIVOS			CÓLEGIO 2 OPERARIOS Y CALIFICADOS			CÓLEGIO 3 CUANDO PROCEGA						
		PRESEN- TADOS	ELEGIDOS	VOTOS	PRESEN- TADOS	ELEGIDOS	VOTOS	PRESEN- TADOS	ELEGIDOS	VOTOS				
1														
2														
3														
4														
5														
6														
7														
8														
9														
10														
11														
12														
13														
14														
15														
16														
17														
18														
19														
20														

7. REPRESENTANTES ELEGIDOS: CUMPLIMENTAR EL ANEXO/S A ESTA HOJA

8. A RELLENAR POR LA OFICINA PUBLICA DE REGISTRO

Fecha y hora de presentación del Acta Hora Día Mes Año

LAS CASILLAS EN ROJO NO DEBEN CUMPLIMENTARSE

EJEMPLAR PARA LA EMPRESA

ANEXO IV. REGLAMENTO DE ELECCIONES

ELECCIONES A REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA MODELO 7 HOJA 3
ACTA GLOBAL DE ESCRUTINIO PARA MIEMBROS DEL COMITE DE EMPRESA (CONCLUSION)

DATOS DE IDENTIFICACION: A CUMPLIMENTAR POR LA EMPRESA

1. EMPRESA

Nombre o razón social
 Nombre comercial C.I.F.
 Domicilio legal
 Municipio Provincia
 Actividad económica principal

2. CENTRO DE TRABAJO

Nombre Dirección
 Municipio
 Comarca Provincia
 Teléfono Código postal Actividad económica principal

Número inscripción Seguridad Social

Pertenece a: Empresa privada 1 Empresa pública 2 Administración del Estado 3
 Administración de la S.S. 4 Administración Autónoma 5 Administración Local 6

Si la contestación a la pregunta anterior es 3 ó 4 indique:
 Ministerio Organismo Autónomo
 (cuando proceda)

3. CONVENIO APLICABLE A LOS TRABAJADORES DEL CENTRO DE TRABAJO

Nombre Número

4. TRABAJADORES DEL CENTRO DE TRABAJO

Trabajadores fijos (trabajadores con contrato de duración superior al año) 1
 Trabajadores eventuales (trabajadores con contrato de hasta un año de duración) 2
 Total jornadas trabajadas por eventuales en los últimos 12 meses 3
 Trabajadores eventuales a efectos de cómputo (casilla 3 dividido por 200) 4
 Total trabajadores a efectos de cómputo (casillas 1 + 4) 5

ESPACIO RESERVADO PARA SELLO Y FIRMA DE LA EMPRESA

Como Secretario/s certifico/amos con los abajo firmantes, la veracidad de los datos referidos al proceso electoral que figuran a continuación, correspondientes a la celebración de elecciones de representantes de los trabajadores en el Centro de Trabajo de la Empresa

Presidente/s nombre y D.N.I. firma	Secretario/s nombre y D.N.I. firma	Representante de la Empresa nombre y D.N.I.
..... nombre y D.N.I. firma nombre y D.N.I. firma firma
..... nombre y D.N.I. firma nombre y D.N.I. firma firma
..... nombre y D.N.I. firma nombre y D.N.I. firma firma

MANUAL ACCIÓN SINDICAL

ESTE IMPRESO DEBE CUMPLIMENTARSE ABIERTO



ANEXO AL MODELO 7 HOJA 3

ELECCIONES A REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA
DATOS REFERIDOS AL PROCESO ELECTORAL: A CUMPLIMENTAR POR LA/S MESA/S ELECTORAL/ES

7. REPRESENTANTES ELEGIDOS

Número de registro del Acta Tipo de Acta

Nombre del centro de trabajo

Domicilio del centro de trabajo Provincia

Fecha

Dia	Mes	Año

N.º	APELLIDO	2.º APELLIDO	D.N.I.	ANTIGÜEDAD (MESES)	SEXO	FECHA DE NACIMIENTO			CÓDIGO	SINDICATO, GRUPO TRABAJADORES/COALICIÓN
						DIA	MES	AÑO		
1										
2										
3										
4										
5										
6										
7										
8										
9										
10										
11										
12										
13										
14										
15										
16										
17										
18										
19										
20										
21										
22										
23										
24										
25										
26										
27										
28										
29										
30										
31										
32										
33										
34										
35										
36										
37										
38										

1.º 1994

LAS CASILLAS EN ROJO NO DEBERAN CUMPLIMENTARSE

EJEMPLAR PARA EL MINISTERIO DE TRABAJO Y S. S.

ANEXO IV. REGLAMENTO DE ELECCIONES



ANEXO V

**PREVENCIÓN DE
RIESGOS LABORALES**

Ley 31/1995, de 8 de noviembre,
de Prevención de Riesgos Laborales.
(BOE 10.11.1995)

Real Decreto 39/97, de 17 de enero, por el que se
aprueba el Reglamento de los
Servicios de Prevención.
(BOE núm. 27 de 31 enero)

LEY 31/1995, DE 8 DE NOVIEMBRE, DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

Incluye las modificaciones introducidas por las siguientes disposiciones:

- Ley 30/2005, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2006. BOE 30-12-2006
 - Ley 54/2003, de 12 de diciembre. BOE 13-12-2003
 - Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto. BOE 08-08-2000
 - Ley 39/1999, de 5 de noviembre. BOE 06-11-1999
 - Ley 50/1998, de 30 de diciembre. BOE 31-12-1998
-

Ver Real Decreto 1311/2005, de 4 de noviembre*, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores frente a los riesgos derivados o que puedan derivarse de la exposición a vibraciones mecánicas. BOE 05-11-2005

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

- *CAPÍTULO I. OBJETO, ÁMBITO DE APLICACIÓN Y DEFINICIONES*
- *CAPÍTULO II. POLÍTICA EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PARA PROTEGER LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO*
- *CAPÍTULO III. DERECHOS Y OBLIGACIONES*
- *CAPÍTULO IV. SERVICIOS DE PREVENCIÓN*
- *CAPÍTULO V. CONSULTA Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES*
- *CAPÍTULO VI. OBLIGACIONES DE LOS FABRICANTES, IMPORTADORES Y SUMINISTRADORES*
- *CAPÍTULO VII. RESPONSABILIDADES Y SANCIONES*
- *DISPOSICIONES ADICIONALES*
- *DISPOSICIONES TRANSITORIAS*
- *DISPOSICIÓN DEROGATORIA ÚNICA. Alcance de la derogación.*
- *DISPOSICIONES FINALES*

*ANEXO: Real Decreto 1311/2005, de 4 de noviembre

Don Juan Carlos I Rey de España.

A todos los que la presente vieren y entendieren, sabed:

Que las Cortes Generales han aprobado y Yo vengo en sancionar la siguiente Ley:

Exposición de motivos

1. El artículo 40.2 de la Constitución Española encomienda a los poderes públicos, como uno de los principios rectores de la política social y económica, velar por la seguridad e higiene en el trabajo.

Este mandato constitucional conlleva la necesidad de desarrollar una política de protección de la salud de los trabajadores mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo y encuentra en la presente Ley su pilar fundamental. En la misma se configura el marco general en el que habrán de desarrollarse las distintas acciones preventivas, en coherencia con las decisiones de la Unión Europea que ha expresado su ambición de mejorar progresivamente las condiciones de trabajo y de conseguir este objetivo de progreso con una armonización paulatina de esas condiciones en los diferentes países europeos.

De la presencia de España en la Unión Europea se deriva, por consiguiente, la necesidad de armonizar nuestra política con la naciente política comunitaria en esta materia, preocupada, cada vez en mayor medida, por el estudio y tratamiento de la prevención de los riesgos derivados del trabajo. Buena prueba de ello fue la modificación del Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea por la llamada Acta Única, a tenor de cuyo artículo 118 A) los Estados miembros vienen, desde su entrada en vigor, promoviendo la mejora del medio de trabajo para conseguir el objetivo antes citado de armonización en el progreso de las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores. Este objetivo se ha visto reforzado en el Tratado de la Unión Europea mediante el procedimiento que en el mismo se contempla para la adopción, a través de Directivas, de disposiciones mínimas que habrán de aplicarse progresivamente.

Consecuencia de todo ello ha sido la creación de un acervo jurídico europeo sobre protección de la salud de los trabajadores en el trabajo. De las Directivas que lo configuran, la más significativa es, sin duda, la 89/391/CEE, relativa a la aplicación de las medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, que contiene el marco jurídico general en el que opera la política de prevención comunitaria.

La presente Ley transpone al Derecho español la citada Directiva, al tiempo que incorpora al que será nuestro cuerpo básico en esta materia disposiciones de otras Directivas cuya materia exige o aconseja la transposición en una norma de rango legal, como son las Directivas 92/85/CEE, 94/33/CEE y 91/383/CEE, relativas a la protección de la maternidad y de los jóvenes y al tratamiento de las relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal.

Así pues, el mandato constitucional contenido en el artículo 40.2 de nuestra ley de leyes y la comunidad jurídica establecida por la Unión Europea en esta materia configuran el soporte básico en que se asienta la presente Ley. Junto a ello, nuestros propios compromisos contraídos con la Organización Internacional del Trabajo a partir de la ratificación del Convenio 155, sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, enriquecen el contenido del texto legal al incorporar sus prescripciones y darles el rango legal adecuado dentro de nuestro sistema jurídico.

2. Pero no es sólo del mandato constitucional y de los compromisos internacionales del Estado español de donde se deriva la exigencia de un nuevo enfoque normativo. Dimana también, en el orden interno, de una doble necesidad: la de poner término, en primer lugar, a la falta de una visión unitaria en la política de prevención de riesgos laborales propia de la dispersión de la normativa vigente, fruto de la acumulación en el tiempo de normas de muy diverso rango y orientación, muchas de ellas anteriores a la propia **Constitución española**; y, en segundo lugar, la de actualizar regulaciones ya desfasadas y regular situaciones nuevas no contempladas con anterioridad.

Necesidades éstas que, si siempre revisten importancia, adquieren especial trascendencia cuando se relacionan con la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, la evolución de cuyas condiciones demanda la permanente actualización de la normativa y su adaptación a las profundas transformaciones experimentadas.

3. Por todo ello, la presente Ley tiene por objeto la determinación del cuerpo básico de garantías y responsabilidades preciso para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz de prevención de los riesgos laborales.

A partir del reconocimiento del derecho de los trabajadores en el ámbito laboral a la protección de su salud e integridad, la Ley establece las diversas obligaciones que, en el ámbito indicado, garantizarán este derecho, así como las actuaciones de las Administraciones públicas que puedan incidir positivamente en la consecución de dicho objetivo.

Al insertarse esta Ley en el ámbito específico de las relaciones laborales, se configura como una referencia legal mínima en un doble sentido: el primero, como Ley que establece un marco legal a partir del cual las normas reglamentarias irán fijando y concretando los aspectos más técnicos de las medidas preventivas; y, el segundo, como soporte básico a partir del cual la negociación colectiva podrá desarrollar su función específica. En este aspecto, la Ley y sus normas reglamentarias constituyen legislación laboral, conforme al artículo 149.1.7 de la Constitución.

Pero, al mismo tiempo –y en ello radica una de las principales novedades de la Ley–, esta norma se aplicará también en el ámbito de las Administraciones públicas, razón por la cual la Ley no solamente posee el carácter de legislación laboral sino que constituye, en sus aspectos fundamentales, norma básica del régimen estatutario de los funcionarios públicos, dictada al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.18 de la Constitución. Con ello se confirma también la vocación de universalidad de la Ley, en cuanto dirigida a abordar, de manera global y coherente, el conjunto de los problemas derivados de los riesgos relacionados con el trabajo, cualquiera que sea el ámbito en el que el trabajo se preste.

En consecuencia, el ámbito de aplicación de la Ley incluye tanto a los trabajadores vinculados por una relación laboral en sentido estricto, como al personal civil con relación de carácter administrativo o estatutario al servicio de las Administraciones públicas, así como a los socios trabajadores o de trabajo de los distintos tipos de cooperativas, sin más exclusiones que las correspondientes, en el ámbito de la función pública, a determinadas actividades de policía, seguridad, resguardo aduanero, peritaje forense y protección civil cuyas particularidades impidan la aplicación de la Ley, la cual inspirará, no obstante, la normativa específica que se dicte para salvaguardar la seguridad y la salud de los trabajadores en dichas actividades; en sentido similar, la Ley prevé su adaptación a las características propias de los centros y establecimientos militares y de los establecimientos penitenciarios.

4. La política en materia de prevención de riesgos laborales, en cuanto conjunto de actuaciones de los poderes públicos dirigidas a la promoción de la mejora

de las condiciones de trabajo para elevar el nivel de protección de la salud y la seguridad de los trabajadores, se articula en la Ley en base a los principios de eficacia, coordinación y participación, ordenando tanto la actuación de las diversas Administraciones públicas con competencias en materia preventiva, como la necesaria participación en dicha actuación de empresarios y trabajadores, a través de sus organizaciones representativas. En este contexto, la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo que se crea se configura como un instrumento privilegiado de participación en la formulación y desarrollo de la política en materia preventiva.

Pero tratándose de una Ley que persigue ante todo la prevención, su articulación no puede descansar exclusivamente en la ordenación de las obligaciones y responsabilidades de los actores directamente relacionados con el hecho laboral. El propósito de fomentar una auténtica cultura preventiva, mediante la promoción de la mejora de la educación en dicha materia en todos los niveles educativos, involucra a la sociedad en su conjunto y constituye uno de los objetivos básicos y de efectos quizás más trascendentes para el futuro de los perseguidos por la presente Ley.

5. La protección del trabajador frente a los riesgos laborales exige una actuación en la empresa que desborda el mero cumplimiento formal de un conjunto predeterminado, más o menos amplio, de deberes y obligaciones empresariales y, más aún, la simple corrección a posteriori de situaciones de riesgo ya manifestadas. La planificación de la prevención desde el momento mismo del diseño del proyecto empresarial, la evaluación inicial de los riesgos inherentes al trabajo y su actualización periódica a medida que se alteren las circunstancias, la ordenación de un conjunto coherente y globalizador de medidas de acción preventiva adecuadas a la naturaleza de los riesgos detectados y el control de la efectividad de dichas medidas constituyen los elementos básicos del nuevo enfoque en la prevención de riesgos laborales que la Ley plantea. Y, junto a ello, claro está, la información y la formación de los trabajadores dirigidas a un mejor conocimiento tanto del alcance real de los riesgos derivados del trabajo como de la forma de prevenirlos y evitarlos, de manera adaptada a las peculiaridades de cada centro de trabajo, a las características de las personas que en él desarrollan su prestación laboral y a la actividad concreta que realizan.

Desde estos principios se articula el capítulo III de la Ley, que regula el conjunto de derechos y obligaciones derivados o correlativos del derecho básico de los

trabajadores a su protección, así como, de manera más específica, las actuaciones a desarrollar en situaciones de emergencia o en caso de riesgo grave e inminente, las garantías y derechos relacionados con la vigilancia de la salud de los trabajadores, con especial atención a la protección de la confidencialidad y el respeto a la intimidad en el tratamiento de estas actuaciones, y las medidas particulares a adoptar en relación con categorías específicas de trabajadores, tales como los jóvenes, las trabajadoras embarazadas o que han dado a luz recientemente y los trabajadores sujetos a relaciones laborales de carácter temporal.

Entre las obligaciones empresariales que establece la Ley, además de las que implícitamente lleva consigo la garantía de los derechos reconocidos al trabajador, cabe resaltar el deber de coordinación que se impone a los empresarios que desarrollen sus actividades en un mismo centro de trabajo, así como el de aquellos que contraten o subcontraten con otros la realización en sus propios centros de trabajo de obras o servicios correspondientes a su actividad de vigilar el cumplimiento por dichos contratistas y subcontratistas de la normativa de prevención.

Instrumento fundamental de la acción preventiva en la empresa es la obligación regulada en el **capítulo IV** de estructurar dicha acción a través de la actuación de uno o varios trabajadores de la empresa específicamente designados para ello, de la constitución de un servicio de prevención o del recurso a un servicio de prevención ajeno a la empresa. De esta manera, la Ley combina la necesidad de una actuación ordenada y formalizada de las actividades de prevención con el reconocimiento de la diversidad de situaciones a las que la Ley se dirige en cuanto a la magnitud, complejidad e intensidad de los riesgos inherentes a las mismas, otorgando un conjunto suficiente de posibilidades, incluida la eventual participación de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, para organizar de manera racional y flexible el desarrollo de la acción preventiva, garantizando en todo caso tanto la suficiencia del modelo de organización elegido, como la independencia y protección de los trabajadores que, organizados o no en un servicio de prevención, tengan atribuidas dichas funciones.

6. El **capítulo V** regula, de forma detallada, los derechos de consulta y participación de los trabajadores en relación con las cuestiones que afectan a la seguridad y salud en el trabajo. Partiendo del sistema de representación colectiva vigente en nuestro país, la Ley atribuye a los denominados Delegados de

Prevención –elegidos por y entre los representantes del personal en el ámbito de los respectivos órganos de representación– el ejercicio de las funciones especializadas en materia de prevención de riesgos en el trabajo, otorgándoles para ello las competencias, facultades y garantías necesarias.

Junto a ello, el Comité de Seguridad y Salud, continuando la experiencia de actuación de una figura arraigada y tradicional de nuestro ordenamiento laboral, se configura como el órgano de encuentro entre dichos representantes y el empresario para el desarrollo de una participación equilibrada en materia de prevención de riesgos.

Todo ello sin perjuicio de las posibilidades que otorga la Ley a la negociación colectiva para articular de manera diferente los instrumentos de participación de los trabajadores, incluso desde el establecimiento de ámbitos de actuación distintos a los propios del centro de trabajo, recogiendo con ello diferentes experiencias positivas de regulación convencional cuya vigencia, plenamente compatible con los objetivos de la Ley, se salvaguarda a través de la disposición transitoria de ésta.

7. Tras regularse en el **capítulo VI** las obligaciones básicas que afectan a los fabricantes, importadores y suministradores de maquinaria, equipos, productos y útiles de trabajo, que enlazan con la normativa comunitaria de mercado interior dictada para asegurar la exclusiva comercialización de aquellos productos y equipos que ofrezcan los mayores niveles de seguridad para los usuarios, la Ley aborda en el **capítulo VII** la regulación de las responsabilidades y sanciones que deben garantizar su cumplimiento, incluyendo la tipificación de las infracciones y el régimen sancionador correspondiente.

Finalmente, la disposición adicional quinta viene a ordenar la creación de una fundación, bajo el protectorado del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y con participación, tanto de las Administraciones públicas como de las organizaciones representativas de empresarios y trabajadores, cuyo fin primordial será la promoción, especialmente en las pequeñas y medianas empresas, de actividades destinadas a la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Para permitir a la fundación el desarrollo de sus actividades, se dotará a la misma por parte del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de un patrimonio procedente del exceso de excedentes de la gestión realizada por las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Con ello se refuerzan, sin duda, los objetivos de responsabilidad, cooperación y participación que inspiran la Ley en su conjunto.

8. El proyecto de Ley, cumpliendo las prescripciones legales sobre la materia, ha sido sometido a la consideración del Consejo Económico y Social, del Consejo General del Poder Judicial y del Consejo de Estado.

Capítulo I

OBJETO, ÁMBITO DE APLICACIÓN Y DEFINICIONES

Artículo 1. Normativa sobre prevención de riesgos laborales.

La normativa sobre prevención de riesgos laborales está constituida por la presente Ley, sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas otras normas, legales o convencionales, contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral o susceptibles de producir las en dicho ámbito.

Artículo 2. Objeto y carácter de la norma.

1. La presente Ley tiene por objeto promover la seguridad y la salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo.

A tales efectos, esta Ley establece los principios generales relativos a la prevención de los riesgos profesionales para la protección de la seguridad y de la salud, la eliminación o disminución de los riesgos derivados del trabajo, la información, la consulta, la participación equilibrada y la formación de los trabajadores en materia preventiva, en los términos señalados en la presente disposición.

Para el cumplimiento de dichos fines, la presente Ley regula las actuaciones a desarrollar por las Administraciones públicas, así como por los empresarios, los trabajadores y sus respectivas organizaciones representativas.

2. Las disposiciones de carácter laboral contenidas en esta Ley y en sus normas reglamentarias tendrán en todo caso el carácter de Derecho necesario mínimo indisponible, pudiendo ser mejoradas y desarrolladas en los convenios colectivos.

Artículo 3. **Ámbito de aplicación.**

1. Esta Ley y sus normas de desarrollo serán de aplicación tanto en el ámbito de las relaciones laborales reguladas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, como en el de las relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal civil al servicio de las Administraciones públicas, con las peculiaridades que, en este caso, se contemplan en la presente Ley o en sus normas de desarrollo. Ello sin perjuicio del cumplimiento de las obligaciones específicas que se establecen para fabricantes, importadores y suministradores, y de los derechos y obligaciones que puedan derivarse para los trabajadores autónomos. Igualmente serán aplicables a las sociedades cooperativas, constituidas de acuerdo con la legislación que les sea de aplicación, en las que existan socios cuya actividad consista en la prestación de su trabajo personal, con las particularidades derivadas de su normativa específica.

Cuando en la presente Ley se haga referencia a trabajadores y empresarios, se entenderán también comprendidos en estos términos, respectivamente, de una parte, el personal civil con relación de carácter administrativo o estatutario y la Administración pública para la que presta servicios, en los términos expresados en la disposición adicional tercera de esta Ley, y, de otra, los socios de las cooperativas a que se refiere el párrafo anterior y las sociedades cooperativas para las que prestan sus servicios.

2. La presente Ley no será de aplicación en aquellas actividades cuyas particularidades lo impidan en el ámbito de las funciones públicas de:

- Policía, seguridad y resguardo aduanero.
- Servicios operativos de protección civil y peritaje forense en los casos de grave riesgo, catástrofe y calamidad pública.

No obstante, esta Ley inspirará la normativa específica que se dicte para regular la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores que prestan sus servicios en las indicadas actividades.

3. En los centros y establecimientos militares será de aplicación lo dispuesto en la presente Ley, con las particularidades previstas en su normativa específica.

En los establecimientos penitenciarios, se adaptarán a la presente Ley aquellas actividades cuyas características justifiquen una regulación especial, lo que se

llevará a efecto en los términos señalados en la Ley 7/1990, de 19 de julio, sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos.

4. La presente Ley tampoco será de aplicación a la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. No obstante lo anterior, el titular del hogar familiar está obligado a cuidar de que el trabajo de sus empleados se realice en las debidas condiciones de seguridad e higiene.

Artículo 4. Definiciones.

A efectos de la presente Ley y de las normas que la desarrollen:

1. Se entenderá por *prevención* el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.
2. Se entenderá como *riesgo laboral* la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo.
3. Se considerarán como *daños derivados del trabajo* las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.
4. Se entenderá como *riesgo laboral grave e inminente* aquel que resulte probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores.
En el caso de exposición a agentes susceptibles de causar daños graves a la salud de los trabajadores, se considerará que existe un riesgo grave e inminente cuando sea probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato una exposición a dichos agentes de la que puedan derivarse daños graves para la salud, aun cuando éstos no se manifiesten de forma inmediata.
5. Se entenderán como procesos, actividades, operaciones, equipos o productos *potencialmente peligrosos* aquellos que, en ausencia de medidas preventivas específicas, originen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores que los desarrollan o utilizan.
6. Se entenderá como *equipo de trabajo* cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizada en el trabajo.

7. Se entenderá como **condición de trabajo** cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador. Quedan específicamente incluidas en esta definición:
- a. Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo.
 - b. La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.
 - c. Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyan en la generación de los riesgos mencionados.
 - d. Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador.
8. Se entenderá por *equipo de protección individual* cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud en el trabajo, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin.

Capítulo II.

POLÍTICA EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PARA PROTEGER LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 5. Objetivos de la política.

1. La política en materia de prevención tendrá por objeto la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo dirigida a elevar el nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.

Dicha política se llevará a cabo por medio de las normas reglamentarias y de las actuaciones administrativas que correspondan y, en particular, las que se regulan en

este capítulo, que se orientarán a la coordinación de las distintas Administraciones públicas competentes en materia preventiva y a que se armonicen con ellas las actuaciones que conforme a esta Ley correspondan a sujetos públicos y privados, a cuyo fin:

- a. La Administración General del Estado, las Administraciones de las Comunidades Autónomas y las entidades que integran la Administración local se prestarán cooperación y asistencia para el eficaz ejercicio de sus respectivas competencias en el ámbito de lo previsto en este artículo.
- b. La elaboración de la política preventiva se llevará a cabo con la participación de los empresarios y de los trabajadores a través de sus organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

2. A los fines previstos en el apartado anterior las Administraciones públicas promoverán la mejora de la educación en materia preventiva en los diferentes niveles de enseñanza y de manera especial en la oferta formativa correspondiente al sistema nacional de cualificaciones profesionales, así como la adecuación de la formación de los recursos humanos necesarios para la prevención de los riesgos laborales.

En el ámbito de la Administración General del Estado se establecerá una colaboración permanente entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y los Ministerios que correspondan, en particular los de Educación y Ciencia y de Sanidad y Consumo, al objeto de establecer los niveles formativos y especializaciones idóneas, así como la revisión permanente de estas enseñanzas, con el fin de adaptarlas a las necesidades existentes en cada momento.

3. Del mismo modo, las Administraciones públicas fomentarán aquellas actividades desarrolladas por los sujetos a que se refiere el **apartado 1 del artículo segundo**, en orden a la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo y la reducción de los riesgos laborales, la investigación o fomento de nuevas formas de protección y la promoción de estructuras eficaces de prevención. Para ello podrán adoptar programas específicos dirigidos a promover la mejora del ambiente de trabajo y el perfeccionamiento de los niveles de protección. Los programas podrán instrumentarse a través de la concesión de los incentivos que reglamentariamente se determinen que se destinarán especialmente a las pequeñas y medianas empresas.

Artículo 6, Normas reglamentarias.

1. El Gobierno, a través de las correspondientes normas reglamentarias y previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, regulará las materias que a continuación se relacionan:

- a. Requisitos mínimos que deben reunir las condiciones de trabajo para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.
- b. Limitaciones o prohibiciones que afectarán a las operaciones, los procesos y las exposiciones laborales a agentes que entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores. Específicamente podrá establecerse el sometimiento de estos procesos u operaciones a trámites de control administrativo, así como, en el caso de agentes peligrosos, la prohibición de su empleo.
- c. Condiciones o requisitos especiales para cualquiera de los supuestos contemplados en el apartado anterior, tales como la exigencia de un adiestramiento o formación previa o la elaboración de un plan en el que se contengan las medidas preventivas a adoptar.
- d. Procedimientos de evaluación de los riesgos para la salud de los trabajadores, normalización de metodologías y guías de actuación preventiva.
- e. Modalidades de organización, funcionamiento y control de los servicios de prevención, considerando las peculiaridades de las pequeñas empresas con el fin de evitar obstáculos innecesarios para su creación y desarrollo, así como capacidades y aptitudes que deban reunir los mencionados servicios y los trabajadores designados para desarrollar la acción preventiva.
- f. Condiciones de trabajo o medidas preventivas específicas en trabajos especialmente peligrosos, en particular si para los mismos están previstos controles médicos especiales, o cuando se presenten riesgos derivados de determinadas características o situaciones especiales de los trabajadores.
- g. Procedimiento de calificación de las enfermedades profesionales, así como requisitos y procedimientos para la comunicación e información a la autoridad competente de los daños derivados del trabajo.

2. Las normas reglamentarias indicadas en el apartado anterior se ajustarán, en todo caso, a los principios de política preventiva establecidos en esta Ley, mantendrán la debida coordinación con la normativa sanitaria y de seguridad industrial y serán objeto de evaluación y, en su caso, de revisión periódica, de acuerdo con la experiencia en su aplicación y el progreso de la técnica.

Artículo 7. Actuaciones de las Administraciones públicas competentes en materia laboral.

1. En cumplimiento de lo dispuesto en la presente Ley, las Administraciones Públicas competentes en materia laboral desarrollarán funciones de promoción de la prevención, asesoramiento técnico, vigilancia y control del cumplimiento por los sujetos comprendidos en su ámbito de aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales, y sancionarán las infracciones a dicha normativa, en los siguientes términos:

- a. Promoviendo la prevención y el asesoramiento a desarrollar por los órganos técnicos en materia preventiva, incluidas la asistencia y cooperación técnica, la información, divulgación, formación e investigación en materia preventiva, así como el seguimiento de las actuaciones preventivas que se realicen en las empresas para la consecución de los objetivos previstos en esta Ley.
- b. Velando por el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales mediante las actuaciones de vigilancia y control. A estos efectos, prestarán el asesoramiento y la asistencia técnica necesarios para el mejor cumplimiento de dicha normativa y desarrollarán programas específicos dirigidos a lograr una mayor eficacia en el control.
- c. Sancionando el incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por los sujetos comprendidos en el ámbito de aplicación de la presente Ley, con arreglo a lo previsto en el **capítulo VII de la misma**.

2. Las funciones de las Administraciones Públicas competentes en materia laboral que se señalan en el apartado 1 continuarán siendo desarrolladas, en lo referente a los trabajos en minas, canteras y túneles que exijan la aplicación de técnica minera, a los que impliquen fabricación, transporte, almacenamiento, manipulación y utilización de explosivos o el empleo de energía nuclear, por los órganos específicos contemplados en su normativa reguladora.

Las competencias previstas en el apartado anterior se entienden sin perjuicio de lo establecido en la legislación específica sobre productos e instalaciones industriales.

Artículo 8. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

1. El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo es el órgano científico técnico especializado de la Administración General del Estado que tiene como misión el análisis y estudio de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como la promoción y apoyo a la mejora de las mismas. Para ello establecerá la cooperación necesaria con los órganos de las Comunidades Autónomas con competencias en esta materia.

El Instituto, en cumplimiento de esta misión, tendrá las siguientes funciones:

- a. Asesoramiento técnico en la elaboración de la normativa legal y en el desarrollo de la normalización, tanto a nivel nacional como internacional.
- b. Promoción y, en su caso, realización de actividades de formación, información, investigación, estudio y divulgación en materia de prevención de riesgos laborales, con la adecuada coordinación y colaboración, en su caso, con los órganos técnicos en materia preventiva de las Comunidades Autónomas en el ejercicio de sus funciones en esta materia.
- c. Apoyo técnico y colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el cumplimiento de su función de vigilancia y control, prevista en el artículo 9 de la presente Ley, en el ámbito de las Administraciones públicas.
- d. Colaboración con organismos internacionales y desarrollo de programas de cooperación internacional en este ámbito, facilitando la participación de las Comunidades Autónomas.
- e. Cualesquiera otras que sean necesarias para el cumplimiento de sus fines y le sean encomendadas en el ámbito de sus competencias, de acuerdo con la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo regulada en el artículo 13 de esta Ley, con la colaboración, en su caso, de los órganos técnicos de las Comunidades Autónomas con competencias en la materia.

2. El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en el marco de sus funciones, velará por la coordinación, apoyará el intercambio de información y las experiencias entre las distintas Administraciones públicas y especialmente

fomentará y prestará apoyo a la realización de actividades de promoción de la seguridad y de la salud por las Comunidades Autónomas.

Asimismo, prestará, de acuerdo con las Administraciones competentes, apoyo técnico especializado en materia de certificación, ensayo y acreditación.

3. En relación con las Instituciones de la Unión Europea, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo actuará como centro de referencia nacional, garantizando la coordinación y transmisión de la información que deberá facilitar a escala nacional, en particular respecto a la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo y su Red.

4. El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo ejercerá la Secretaría General de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, prestándole la asistencia técnica y científica necesaria para el desarrollo de sus competencias.

Artículo 9. Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

1. Corresponde a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la función de la vigilancia y control de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

En cumplimiento de esta misión, tendrá las siguientes funciones:

- a. Vigilar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, así como de las normas jurídico-técnicas que incidan en las condiciones de trabajo en materia de prevención, aunque no tuvieran la calificación directa de normativa laboral, proponiendo a la autoridad laboral competente la sanción correspondiente, cuando comprobase una infracción a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, de acuerdo con lo previsto en el capítulo VII de la presente Ley.
- b. Asesorar e informar a las empresas y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones cuya vigilancia tiene encomendada.
- c. Elaborar los informes solicitados por los Juzgados de lo Social en las demandas deducidas ante los mismos en los procedimientos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- d. Informar a la autoridad laboral sobre los accidentes de trabajo mortales, muy graves o graves, y sobre aquellos otros en que, por

sus características o por los sujetos afectados, se considere necesario dicho informe, así como sobre las enfermedades profesionales en las que concurren dichas calificaciones y, en general, en los supuestos en que aquélla lo solicite respecto del cumplimiento de la normativa legal en materia de prevención de riesgos laborales.

- e. Comprobar y favorecer el cumplimiento de las obligaciones asumidas por los servicios de prevención establecidos en la presente Ley.
- f. Ordenar la paralización inmediata de trabajos cuando, a juicio del inspector, se advierta la existencia de riesgo grave e inminente para la seguridad o salud de los trabajadores.

2. Las Administraciones General del Estado y de las Comunidades Autónomas adoptarán, en sus respectivos ámbitos de competencia, las medidas necesarias para garantizar la colaboración pericial y el asesoramiento técnico necesarios a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que, en el ámbito de la Administración General del Estado serán prestados por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Estas Administraciones públicas elaborarán y coordinarán planes de actuación, en sus respectivos ámbitos competenciales y territoriales, para contribuir al desarrollo de las actuaciones preventivas en las empresas, especialmente las de mediano y pequeño tamaño y las de sectores de actividad con mayor nivel de riesgo o de siniestralidad, a través de acciones de asesoramiento, de información, de formación y de asistencia técnica.

En el ejercicio de tales cometidos, los funcionarios públicos de las citadas Administraciones que ejerzan labores técnicas en materia de prevención de riesgos laborales a que se refiere el párrafo anterior, podrán desempeñar funciones de asesoramiento, información y comprobatorias de las condiciones de seguridad y salud en las empresas y centros de trabajo, con el alcance señalado en el apartado 3 de este artículo y con la capacidad de requerimiento a que se refiere el artículo 43 de esta Ley, todo ello en la forma que se determine reglamentariamente.

Las referidas actuaciones comprobatorias se programarán por la respectiva Comisión Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a que se

refiere el artículo 17.2 de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para su integración en el plan de acción en Seguridad y Salud Laboral de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
(Apartado modificado por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre)

3. Cuando de las actuaciones de comprobación a que se refiere el apartado anterior, se deduzca la existencia de infracción, y siempre que haya mediado incumplimiento de previo requerimiento, el funcionario actuante remitirá informe a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en el que se recogerán los hechos comprobados, a efectos de que se levante la correspondiente acta de infracción, si así procediera.

A estos efectos, los hechos relativos a las actuaciones de comprobación de las condiciones materiales o técnicas de seguridad y salud recogidos en tales informes gozarán de la presunción de certeza a que se refiere la disposición adicional cuarta, apartado 2, de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

(Apartado 3 añadido por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre)

4. Las actuaciones previstas en los dos apartados anteriores, estarán sujetas a los plazos establecidos en el artículo 14, apartado 2, de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

(Apartado añadido por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre)

Artículo 10. Actuaciones de las Administraciones públicas competentes en materia sanitaria.

Las actuaciones de las Administraciones públicas competentes en materia sanitaria referentes a la salud laboral se llevarán a cabo a través de las acciones y en relación con los aspectos señalados en el capítulo IV del Título I de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad, y disposiciones dictadas para su desarrollo.

En particular, corresponderá a las Administraciones públicas citadas:

- a. El establecimiento de medios adecuados para la evaluación y control de las actuaciones de carácter sanitario que se realicen en las empresas por los servicios de prevención actuantes. Para ello, establecerán las pautas y protocolos de actuación, oídas las sociedades científicas, a los que deberán someterse los citados servicios.

- b. La implantación de sistemas de información adecuados que permitan la elaboración, junto con las autoridades laborales competentes, de mapas de riesgos laborales, así como la realización de estudios epidemiológicos para la identificación y prevención de las patologías que puedan afectar a la salud de los trabajadores, así como hacer posible un rápido intercambio de información.
- c. La supervisión de la formación que, en materia de prevención y promoción de la salud laboral, deba recibir el personal sanitario actuante en los servicios de prevención autorizados.
- d. La elaboración y divulgación de estudios, investigaciones y estadísticas relacionados con la salud de los trabajadores.

Artículo 11. Coordinación administrativa.

La elaboración de normas preventivas y el control de su cumplimiento, la promoción de la prevención, la investigación y la vigilancia epidemiológica sobre riesgos laborales, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales determinan la necesidad de coordinar las actuaciones de las Administraciones competentes en materia laboral, sanitaria y de industria para una más eficaz protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

En el marco de dicha coordinación, la Administración competente en materia laboral velará, en particular, para que la información obtenida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el ejercicio de las funciones atribuidas a la misma en el **apartado 1 del artículo 9 de esta Ley** sea puesta en conocimiento de la autoridad sanitaria competente a los fines dispuestos en el artículo 10 de la presente Ley y en el artículo **21 de la Ley 14/1986**, de 25 de abril, General de Sanidad, así como de la Administración competente en materia de industria a los efectos previstos en la Ley 21/1992, de 16 de julio, de Industria.

Artículo 12. Participación de empresarios y trabajadores.

La participación de empresarios y trabajadores, a través de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, en la planificación, programación, organización y control de la gestión relacionada con la mejora de las condiciones de trabajo y la protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo es principio básico de la política de prevención de riesgos laborales, a desarrollar por las Administraciones públicas competentes en los distintos niveles territoriales.

Artículo 13. Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

1. Se crea la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo como órgano colegiado asesor de las Administraciones públicas en la formulación de las políticas de prevención y órgano de participación institucional en materia de seguridad y salud en el trabajo.

2. La Comisión estará integrada por un representante de cada una de las Comunidades Autónomas y por igual número de miembros de la Administración General del Estado y, paritariamente con todos los anteriores, por representantes de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

3. La Comisión conocerá las actuaciones que desarrollen las Administraciones públicas competentes en materia de promoción de la prevención de riesgos laborales, de asesoramiento técnico y de vigilancia y control a que se refieren los artículos 7, 8, 9 y 11 de esta Ley y podrá informar y formular propuestas en relación con dichas actuaciones, específicamente en lo referente a:

- Criterios y programas generales de actuación.
- Proyectos de disposiciones de carácter general.
- Coordinación de las actuaciones desarrolladas por las Administraciones públicas competentes en materia laboral.
- Coordinación entre las Administraciones públicas competentes en materia laboral, sanitaria y de industria.

4. La Comisión adoptará sus acuerdos por mayoría. A tal fin, los representantes de las Administraciones públicas tendrán cada uno un voto y dos los de las organizaciones empresariales y sindicales.

5. La Comisión contará con un Presidente y cuatro Vicepresidentes, uno por cada uno de los grupos que la integran. La Presidencia de la Comisión corresponderá al Secretario general de Empleo y Relaciones Laborales, recayendo la Vicepresidencia atribuida a la Administración General del Estado en el Subsecretario de Sanidad y Consumo.

6. La Secretaría de la Comisión, como órgano de apoyo técnico y administrativo, recaerá en la Dirección del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

7. La Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo funcionará en Pleno, en Comisión Permanente o en Grupos de Trabajo, conforme a la normativa que establezca el Reglamento interno que elaborará la propia Comisión.

En lo no previsto en la presente Ley y en el Reglamento interno a que hace referencia el párrafo anterior la Comisión se regirá por la Ley 30/1992, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Capítulo III.

DERECHOS Y OBLIGACIONES

Artículo 14. Derecho a la protección frente a los riesgos laborales.

1. Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

Este deber de protección constituye, igualmente, un deber de las Administraciones públicas respecto del personal a su servicio.

Los derechos de información, consulta y participación, formación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en la presente Ley, forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

2. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, con las especialidades que se recogen en los artículos siguientes en materia de plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en

casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la constitución de una organización y de los medios necesarios en los términos establecidos en el capítulo IV de esta Ley.

El empresario desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención señaladas en el párrafo anterior a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo. **(Apartado 2 modificado por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre)**

El empresario desarrollará una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención señaladas en el párrafo anterior a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo.

3. El empresario deberá cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
4. Las obligaciones de los trabajadores establecidas en esta Ley, la atribución de funciones en materia de protección y prevención a trabajadores o servicios de la empresa y el recurso al concierto con entidades especializadas para el desarrollo de actividades de prevención complementarán las acciones del empresario, sin que por ello le eximan del cumplimiento de su deber en esta materia, sin perjuicio de las acciones que pueda ejercitar, en su caso, contra cualquier otra persona.
5. El coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores.

Artículo 15. Principios de la acción preventiva.

1. El empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo anterior, con arreglo a los siguientes principios generales:
 - a. Evitar los riesgos.
 - b. Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.

- c. Combatir los riesgos en su origen.
- d. Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.
- e. Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- f. Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- g. Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
- h. Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- i. Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

2. El empresario tomará en consideración las capacidades profesionales de los trabajadores en materia de seguridad y de salud en el momento de encomendarles las tareas.

3. El empresario adoptará las medidas necesarias a fin de garantizar que sólo los trabajadores que hayan recibido información suficiente y adecuada puedan acceder a las zonas de riesgo grave y específico.

4. La efectividad de las medidas preventivas deberá prever las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer el trabajador. Para su adopción se tendrán en cuenta los riesgos adicionales que pudieran implicar determinadas medidas preventivas, las cuales sólo podrán adoptarse cuando la magnitud de dichos riesgos sea sustancialmente inferior a la de los que se pretende controlar y no existan alternativas más seguras.

5. Podrán concertar operaciones de seguro que tengan como fin garantizar como ámbito de cobertura la previsión de riesgos derivados del trabajo, la empresa respecto de sus trabajadores, los trabajadores autónomos respecto a ellos mismos y las sociedades cooperativas respecto a sus socios cuya actividad consista en la prestación de su trabajo personal.

Artículo 16. Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva. (Título modificado por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre)

1. La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales a que se refiere el párrafo siguiente.

Este plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan. **(Apartado 1 modificado por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre)**

2. Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos, que podrán ser llevados a cabo por fases de forma programada, son la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva a que se refieren los párrafos siguientes:

- a) El empresario deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos. Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo. La evaluación inicial tendrá en cuenta aquellas otras actuaciones que deban desarrollarse de conformidad con lo dispuesto en la normativa sobre protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

Cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, el empresario realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas.

- b) Si los resultados de la evaluación prevista en el párrafo a) pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario realizará aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos. Dichas actividades serán objeto de planificación por el empresario, incluyendo para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución.

El empresario deberá asegurarse de la efectiva ejecución de las actividades preventivas incluidas en la planificación, efectuando para ello un seguimiento continuo de la misma.

Las actividades de prevención deberán ser modificadas cuando se aprecie por el empresario, como consecuencia de los controles periódicos previstos en el párrafo a) anterior, su inadecuación a los fines de protección requeridos. **(Apartado 2 modificado por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre)**

3. Cuando se haya producido un daño para la salud de los trabajadores o cuando, con ocasión de la vigilancia de la salud prevista en el artículo 22, aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, el empresario llevará a cabo una investigación al respecto, a fin de detectar las causas de estos hechos.

Artículo 17. Equipos de trabajo y medios de protección.

1. El empresario adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados para el trabajo que deba realizarse y convenientemente adaptados a tal efecto, de forma que garanticen la seguridad y la salud de los trabajadores al utilizarlos.

Cuando la utilización de un equipo de trabajo pueda presentar un riesgo específico para la seguridad y la salud de los trabajadores, el empresario adoptará las medidas necesarias con el fin de que:

- a. La utilización del equipo de trabajo quede reservada a los encargados de dicha utilización.
- b. Los trabajos de reparación, transformación, mantenimiento o conservación sean realizados por los trabajadores específicamente capacitados para ello.

2. El empresario deberá proporcionar a sus trabajadores equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios.

Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

Artículo 18. Información, consulta y participación de los trabajadores.

1. A fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la presente Ley, el empresario adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con:

- a. Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.
- b. Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.
- c. Las medidas adoptadas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 de la presente Ley.

En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, la información a que se refiere el presente apartado se facilitará por el empresario a los trabajadores a través de dichos representantes; no obstante, deberá informarse directamente a cada trabajador de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.

2. El empresario deberá consultar a los trabajadores, y permitir su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el **capítulo V de la presente Ley**.

Los trabajadores tendrán derecho a efectuar propuestas al empresario, así como a los órganos de participación y representación previstos en el **capítulo V de esta Ley**, dirigidas a la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud en la empresa.

Artículo 19. Formación de los trabajadores.

1. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

2. La formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma.

La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

Artículo 20. Medidas de emergencia.

El empresario, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento. El citado personal deberá poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer del material adecuado, en función de las circunstancias antes señaladas.

Para la aplicación de las medidas adoptadas, el empresario deberá organizar las relaciones que sean necesarias con servicios externos a la empresa, en particular en materia de primeros auxilios, asistencia médica de urgencia, salvamento y lucha contra incendios, de forma que quede garantizada la rapidez y eficacia de las mismas.

Artículo 21. Riesgo grave e inminente.

1. Cuando los trabajadores estén o puedan estar expuestos a un riesgo grave e inminente con ocasión de su trabajo, el empresario estará obligado a:

- a. Informar lo antes posible a todos los trabajadores afectados acerca de la existencia de dicho riesgo y de las medidas adoptadas o que, en su caso, deban adoptarse en materia de protección.
- b. Adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias para que, en caso de peligro grave, inminente e inevitable, los trabajadores puedan interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo. En este supuesto no podrá exigirse a los trabajadores que reanuden su actividad mientras persista el peligro, salvo excepción debidamente justificada por razones de seguridad y determinada reglamentariamente.
- c. Disponer lo necesario para que el trabajador que no pudiera ponerse en contacto con su superior jerárquico, ante una situación de peligro grave e inminente para su seguridad, la de otros trabajadores o la de terceros a la empresa, esté en condiciones, habida cuenta de sus conocimientos y de los medios técnicos puestos a su disposición, de adoptar las medidas necesarias para evitar las consecuencias de dicho peligro.

2. De acuerdo con lo previsto en el **apartado 1 del artículo 14 de la presente Ley**, el trabajador tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o su salud.

3. Cuando en el caso a que se refiere el apartado 1 de este artículo el empresario no adopte o no permita la adopción de las medidas necesarias para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores, los representantes legales de éstos podrán acordar, por mayoría de sus miembros, la paralización de la actividad de los trabajadores afectados por dicho riesgo. Tal acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, la cual, en el plazo de veinticuatro horas, anulará o ratificará la paralización acordada.

El acuerdo a que se refiere el párrafo anterior podrá ser adoptado por decisión mayoritaria de los Delegados de Prevención cuando no resulte posible reunir con la urgencia requerida al órgano de representación del personal.

4. Los trabajadores o sus representantes no podrán sufrir perjuicio alguno derivado de la adopción de las medidas a que se refieren los apartados anteriores, a menos que hubieran obrado de mala fe o cometido negligencia grave.

Artículo 22. Vigilancia de la salud.

1. El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

2. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

3. Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a los trabajadores afectados.

4. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador.

No obstante lo anterior, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir

o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

5. En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral, en los términos que reglamentariamente se determinen.

6. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

Artículo 23. Documentación.

1. El empresario deberá elaborar y conservar a disposición de la autoridad laboral la siguiente documentación relativa a las obligaciones establecidas en los artículos anteriores:

- a. Plan de prevención de riesgos laborales, conforme a lo previsto en el apartado 1 del artículo 16 de esta Ley.
- b. Evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo, incluido el resultado de los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo a) del apartado 2 del artículo 16 de esta Ley.
- c. Planificación de la actividad preventiva, incluidas las medidas de protección y de prevención a adoptar y, en su caso, material de protección que deba utilizarse, de conformidad con el párrafo b) del apartado 2 del artículo 16 de esta Ley. **(Párrafos a), b) y c) modificados por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre)**

2. En el momento de cesación de su actividad, las empresas deberán remitir a la autoridad laboral la documentación señalada en el apartado anterior.

3. El empresario estará obligado a notificar por escrito a la autoridad laboral los daños para la salud de los trabajadores a su servicio que se hubieran producido con motivo del desarrollo de su trabajo, conforme al procedimiento que se determine reglamentariamente.

4. La documentación a que se hace referencia en el presente artículo deberá también ser puesta a disposición de las autoridades sanitarias al objeto de que

éstas puedan cumplir con lo dispuesto en el artículo 10 de la presente Ley y en el artículo 21 de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad.

Artículo 24. Coordinación de actividades empresariales.

1. Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores de dos o más empresas, éstas deberán cooperar en la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales. A tal fin, establecerán los medios de coordinación que sean necesarios en cuanto a la protección y prevención de riesgos laborales y la información sobre los mismos a sus respectivos trabajadores, en los términos previstos en el apartado 1 del artículo 18 de esta Ley.

2. El empresario titular del centro de trabajo adoptará las medidas necesarias para que aquellos otros empresarios que desarrollen actividades en su centro de trabajo reciban la información y las instrucciones adecuadas, en relación con los riesgos existentes en el centro de trabajo y con las medidas de protección y prevención correspondientes, así como sobre las medidas de emergencia a aplicar, para su traslado a sus respectivos trabajadores.

3. Las empresas que contraten o subcontraten con otras la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquéllas y que se desarrollen en sus propios centros de trabajo deberán vigilar el cumplimiento por dichos contratistas y subcontratistas de la normativa de prevención de riesgos laborales.

4. Las obligaciones consignadas en el último párrafo del apartado 1 del artículo 41 de esta Ley serán también de aplicación, respecto de las operaciones contratadas, en los supuestos en que los trabajadores de la empresa contratista o subcontratista no presten servicios en los centros de trabajo de la empresa principal, siempre que tales trabajadores deban operar con maquinaria, equipos, productos, materias primas o útiles proporcionados por la empresa principal.

5. Los deberes de cooperación y de información e instrucción recogidos en los apartados 1 y 2 serán de aplicación respecto de los trabajadores autónomos que desarrollen actividades en dichos centros de trabajo.

6. Las obligaciones previstas en este artículo serán desarrolladas reglamentariamente. (Párrafo añadido por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre)

Artículo 25. Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

1. El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

2. Igualmente, el empresario deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de la fertilidad, como del desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.

Artículo 26. Protección de la maternidad.

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la presente Ley deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el **artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores**, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

5. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo. (Redacción según Ley 39/1999, de 5 de noviembre.)

Artículo 27. Protección de los menores.

1. Antes de la incorporación al trabajo de jóvenes menores de dieciocho años, y previamente a cualquier modificación importante de sus condiciones de trabajo, el empresario deberá efectuar una evaluación de los puestos de trabajo a desempeñar por los mismos, a fin de determinar la naturaleza, el grado y la duración de su exposición, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico al respecto, a agentes, procesos o condiciones de trabajo que puedan poner en peligro la seguridad o la salud de estos trabajadores.

A tal fin, la evaluación tendrá especialmente en cuenta los riesgos específicos para la seguridad, la salud y el desarrollo de los jóvenes derivados de su falta de experiencia, de su inmadurez para evaluar los riesgos existentes o potenciales y de su desarrollo todavía incompleto.

En todo caso, el empresario informará a dichos jóvenes y a sus padres o tutores que hayan intervenido en la contratación, conforme a lo dispuesto en la letra b) del artículo 7 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, de los posibles riesgos y de todas las medidas adoptadas para la protección de su seguridad y salud.

2. Teniendo en cuenta los factores anteriormente señalados, el Gobierno establecerá las limitaciones a la contratación de jóvenes menores de dieciocho años en trabajos que presenten riesgos específicos.

Artículo 28. Relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal.

1. Los trabajadores con relaciones de trabajo temporales o de duración determinada, así como los contratados por empresas de trabajo temporal, deberán disfrutar del mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud que los restantes trabajadores de la empresa en la que prestan sus servicios.

La existencia de una relación de trabajo de las señaladas en el párrafo anterior no justificará en ningún caso una diferencia de trato por lo que respecta a las condiciones de trabajo, en lo relativo a cualquiera de los aspectos de la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

La presente Ley y sus disposiciones de desarrollo se aplicarán plenamente a las relaciones de trabajo señaladas en los párrafos anteriores.

2. El empresario adoptará las medidas necesarias para garantizar que, con carácter previo al inicio de su actividad, los trabajadores a que se refiere el apartado anterior reciban información acerca de los riesgos a los que vayan a estar expuestos, en particular en lo relativo a la necesidad de cualificaciones o aptitudes profesionales determinadas, la exigencia de controles médicos especiales o la existencia de riesgos específicos del puesto de trabajo a cubrir, así como sobre las medidas de protección y prevención frente a los mismos.

Dichos trabajadores recibirán, en todo caso, una formación suficiente y adecuada a las características del puesto de trabajo a cubrir, teniendo en cuenta su cualificación y experiencia profesional y los riesgos a los que vayan a estar expuestos.

3. Los trabajadores a que se refiere el presente artículo tendrán derecho a una vigilancia periódica de su estado de salud, en los términos establecidos en el artículo 22 de esta Ley y en sus normas de desarrollo.

4. El empresario deberá informar a los trabajadores designados para ocuparse de las actividades de protección y prevención o, en su caso, al servicio de prevención previsto en el artículo 31 de esta Ley de la incorporación de los trabajadores a que se refiere el presente artículo, en la medida necesaria para que puedan desarrollar de forma adecuada sus funciones respecto de todos los trabajadores de la empresa.

5. En las relaciones de trabajo a través de empresas de trabajo temporal, la empresa usuaria será responsable de las condiciones de ejecución del trabajo en todo lo relacionado con la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores. Corresponderá, además, a la empresa usuaria el cumplimiento de las obligaciones en materia de información previstas en los apartados 2 y 4 del presente artículo.

La empresa de trabajo temporal será responsable del cumplimiento de las obligaciones en materia de formación y vigilancia de la salud que se establecen en los apartados 2 y 3 de este artículo. A tal fin, y sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, la empresa usuaria deberá informar a la empresa de trabajo temporal, y ésta a los trabajadores afectados, antes de la adscripción de los mismos, acerca de las características propias de los puestos de trabajo a desempeñar y de las cualificaciones requeridas.

La empresa usuaria deberá informar a los representantes de los trabajadores en la misma de la adscripción de los trabajadores puestos a disposición por la empresa de trabajo temporal. Dichos trabajadores podrán dirigirse a estos representantes en el ejercicio de los derechos reconocidos en la presente Ley.

Artículo 29. Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos.

1. Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

2. Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:

1. Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
2. Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.
3. No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.
4. Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.
5. Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.
6. Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

3. El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refieren los apartados anteriores tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores o de falta, en su caso, conforme a lo establecido en la correspondiente normativa sobre régimen disciplinario de los funcionarios públicos o del personal estatutario al servicio de las Administraciones públicas. Lo dispuesto en este apartado será igualmente aplicable a los socios de las cooperativas cuya actividad consista en la prestación de su trabajo, con las precisiones que se establezcan en sus Reglamentos de Régimen Interno.

Capítulo IV.

SERVICIOS DE PREVENCIÓN

Artículo 30. Protección y prevención de riesgos profesionales.

1. En cumplimiento del deber de prevención de riesgos profesionales, el empresario designará uno o varios trabajadores para ocuparse de dicha actividad, constituirá un servicio de prevención o concertará dicho servicio con una entidad especializada ajena a la empresa.

2. Los trabajadores designados deberán tener la capacidad necesaria, disponer del tiempo y de los medios precisos y ser suficientes en número, teniendo en cuenta el tamaño de la empresa, así como los riesgos a que están expuestos los trabajadores y su distribución en la misma, con el alcance que se determine en las disposiciones a que se refiere la letra e) del apartado 1 del artículo 6 de la presente Ley.

Los trabajadores a que se refiere el párrafo anterior colaborarán entre sí y, en su caso, con los servicios de prevención.

3. Para la realización de la actividad de prevención, el empresario deberá facilitar a los trabajadores designados el acceso a la información y documentación a que se refieren los artículos 18 y 23 de la presente Ley.

4. Los trabajadores designados no podrán sufrir ningún perjuicio derivado de sus actividades de protección y prevención de los riesgos profesionales en la empresa. En ejercicio de esta función, dichos trabajadores gozarán, en particular, de las garantías que para los representantes de los trabajadores establecen las

letras a), b) y c) del artículo 68 y el apartado 4 del artículo 56 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Esta garantía alcanzará también a los trabajadores integrantes del servicio de prevención, cuando la empresa decida constituirlo de acuerdo con lo dispuesto en el artículo siguiente.

Los trabajadores a que se refieren los párrafos anteriores deberán guardar sigilo profesional sobre la información relativa a la empresa a la que tuvieran acceso como consecuencia del desempeño de sus funciones.

5. En las empresas de menos de seis trabajadores, el empresario podrá asumir personalmente las funciones señaladas en el apartado 1, siempre que desarrolle de forma habitual su actividad en el centro de trabajo y tenga la capacidad necesaria, en función de los riesgos a que estén expuestos los trabajadores y la peligrosidad de las actividades, con el alcance que se determine en las disposiciones a que se refiere la letra e) del apartado 1 del artículo 6 de la presente Ley.

6. El empresario que no hubiere concertado el Servicio de prevención con una entidad especializada ajena a la empresa deberá someter su sistema de prevención al control de una auditoría o evaluación externa, en los términos que reglamentariamente se determinen.

Artículo 31. Servicios de prevención.

1. Si la designación de uno o varios trabajadores fuera insuficiente para la realización de las actividades de prevención, en función del tamaño de la empresa, de los riesgos a que están expuestos los trabajadores o de la peligrosidad de las actividades desarrolladas, con el alcance que se establezca en las disposiciones a que se refiere la letra e) del apartado 1 del artículo 6 de la presente Ley, el empresario deberá recurrir a uno o varios servicios de prevención propios o ajenos a la empresa, que colaborarán cuando sea necesario.

Para el establecimiento de estos servicios en las Administraciones públicas se tendrá en cuenta su estructura organizativa y la existencia, en su caso, de ámbitos sectoriales y descentralizados.

2. Se entenderá como servicio de prevención el conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas a fin de garantizar

la adecuada protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, asesorando y asistiendo para ello al empresario, a los trabajadores y a sus representantes y a los órganos de representación especializados. Para el ejercicio de sus funciones, el empresario deberá facilitar a dicho servicio el acceso a la información y documentación a que se refiere el **apartado 3 del artículo anterior**.

3. Los servicios de prevención deberán estar en condiciones de proporcionar a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgo en ella existentes y en lo referente a:

- a. El diseño, implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales que permita la integración de la prevención en la empresa. **(Párrafo modificado por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre)**
- b. La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores en los términos previstos en el **artículo 16 de esta Ley**.
- c. La planificación de la actividad preventiva y la determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas y la vigilancia de su eficacia. **(Párrafo modificado por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre)**
- d. La información y formación de los trabajadores.
- e. La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.
- f. La vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo.

4. El servicio de prevención tendrá carácter interdisciplinario, debiendo sus medios ser apropiados para cumplir sus funciones. Para ello, la formación, especialidad, capacitación, dedicación y número de componentes de estos servicios, así como sus recursos técnicos, deberán ser suficientes y adecuados a las actividades preventivas a desarrollar, en función de las siguientes circunstancias:

- a. Tamaño de la empresa.
- b. Tipos de riesgo a los que puedan encontrarse expuestos los trabajadores.
- c. Distribución de riesgos en la empresa.

5. Para poder actuar como servicios de prevención, las entidades especializadas deberán ser objeto de acreditación por la Administración laboral, mediante la comprobación de que reúnen los requisitos que se establezcan reglamentariamente y

previa aprobación de la Administración sanitaria en cuanto a los aspectos de carácter sanitario.

Artículo 32. Actuación preventiva de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social podrán desarrollar para las empresas a ellas asociadas las funciones correspondientes a los servicios de prevención, con sujeción a lo dispuesto en el apartado 5 del artículo 31.

Los representantes de los empresarios y de los trabajadores tendrán derecho a participar en el control y seguimiento de la gestión desarrollada por las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social en las funciones a que se refiere el párrafo anterior conforme a lo previsto en el artículo 39, cinco, de la Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y de orden social.

Artículo 32 bis. Presencia de los recursos preventivos. (Artículo añadido por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre)

1. La presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos, cualquiera que sea la modalidad de organización de dichos recursos, será necesaria en los siguientes casos:

- a) Cuando los riesgos puedan verse agravados o modificados en el desarrollo del proceso o la actividad, por la concurrencia de operaciones diversas que se desarrollan sucesiva o simultáneamente y que hagan preciso el control de la correcta aplicación de los métodos de trabajo.
- b) Cuando se realicen actividades o procesos que reglamentariamente sean considerados como peligrosos o con riesgos especiales.
- c) Cuando la necesidad de dicha presencia sea requerida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, si las circunstancias del caso así lo exigieran debido a las condiciones de trabajo detectadas.

2. Se consideran recursos preventivos, a los que el empresario podrá asignar la presencia, los siguientes:

- a) Uno o varios trabajadores designados de la empresa.
- b) Uno o varios miembros del servicio de prevención propio de la empresa.

- c) Uno o varios miembros del o los servicios de prevención ajenos concertados por la empresa.

Cuando la presencia sea realizada por diferentes recursos preventivos éstos deberán colaborar entre sí.

3. Los recursos preventivos a que se refiere el apartado anterior deberán tener la capacidad suficiente, disponer de los medios necesarios y ser suficientes en número para vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas, debiendo permanecer en el centro de trabajo durante el tiempo en que se mantenga la situación que determine su presencia.

4. No obstante lo señalado en los apartados anteriores, el empresario podrá asignar la presencia de forma expresa a uno o varios trabajadores de la empresa que, sin formar parte del servicio de prevención propio ni ser trabajadores designados, reúnan los conocimientos, la cualificación y la experiencia necesarios en las actividades o procesos a que se refiere el apartado 1 y cuenten con la formación preventiva correspondiente, como mínimo, a las funciones del nivel básico. En este supuesto, tales trabajadores deberán mantener la necesaria colaboración con los recursos preventivos del empresario.

Capítulo V.

CONSULTA Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Artículo 33. Consulta de los trabajadores.

1. El empresario deberá consultar a los trabajadores, con la debida antelación, la adopción de las decisiones relativas a:
 - a. La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.
 - b. La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de los trabajadores encargados de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.

- c. La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.
- d. Los procedimientos de información y documentación a que se refieren los artículos 18, apartado 1, y 23, apartado 1, de la presente Ley.
- e. El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.
- f. Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.

2. En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, las consultas a que se refiere el apartado anterior se llevarán a cabo con dichos representantes.

Artículo 34. Derechos de participación y representación.

1. Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo.

En las empresas o centros de trabajo que cuenten con seis o más trabajadores, la participación de éstos se canalizará a través de sus representantes y de la representación especializada que se regula en este capítulo.

2. A los Comités de Empresa, a los Delegados de Personal y a los representantes sindicales les corresponde, en los términos que, respectivamente, les reconocen el **Estatuto de los Trabajadores**, la Ley de Organos de Representación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas y la **Ley Orgánica de Libertad Sindical**, la defensa de los intereses de los trabajadores en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Para ello, los representantes del personal ejercerán las competencias que dichas normas establecen en materia de información, consulta y negociación, vigilancia y control y ejercicio de acciones ante las empresas y los órganos y tribunales competentes.

3. El derecho de participación que se regula en este capítulo se ejercerá en el ámbito de las Administraciones públicas con las adaptaciones que procedan en atención a la diversidad de las actividades que desarrollan y las diferentes condiciones en que éstas se realizan, la complejidad y dispersión de su estructura organizativa y sus peculiaridades en materia de representación colectiva, en los términos previstos en la Ley 7/1990, de 19 de julio, sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de

los empleados públicos, pudiéndose establecer ámbitos sectoriales y descentralizados en función del número de efectivos y centros.

Para llevar a cabo la indicada adaptación en el ámbito de la Administración General del Estado, el Gobierno tendrá en cuenta los siguientes criterios:

- a. En ningún caso dicha adaptación podrá afectar a las competencias, facultades y garantías que se reconocen en esta Ley a los Delegados de Prevención y a los Comités de Seguridad y Salud.
- b. Se deberá establecer el ámbito específico que resulte adecuado en cada caso para el ejercicio de la función de participación en materia preventiva dentro de la estructura organizativa de la Administración. Con carácter general, dicho ámbito será el de los órganos de representación del personal al servicio de las Administraciones públicas, si bien podrán establecerse otros distintos en función de las características de la actividad y frecuencia de los riesgos a que puedan encontrarse expuestos los trabajadores.
- c. Cuando en el indicado ámbito existan diferentes órganos de representación del personal, se deberá garantizar una actuación coordinada de todos ellos en materia de prevención y protección de la seguridad y la salud en el trabajo, posibilitando que la participación se realice de forma conjunta entre unos y otros, en el ámbito específico establecido al efecto.
- d. Con carácter general, se constituirá un único Comité de Seguridad y Salud en el ámbito de los órganos de representación previstos en la Ley de Organos de Representación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, que estará integrado por los Delegados de Prevención designados en dicho ámbito, tanto para el personal con relación de carácter administrativo o estatutario como para el personal laboral, y por representantes de la Administración en número no superior al de Delegados. Ello no obstante, podrán constituirse Comités de Seguridad y Salud en otros ámbitos cuando las razones de la actividad y el tipo y frecuencia de los riesgos así lo aconsejen.

Artículo 35. Delegados de Prevención.

1. Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

2. Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación previstos en las normas a que se refiere el artículo anterior, con arreglo a la siguiente escala:

De 50 a 100 trabajadores	2 Delegados de Prevención
De 101 a 500 trabajadores	3 Delegados de Prevención
De 501 a 1.000 trabajadores	4 Delegados de Prevención
De 1.001 a 2.000 trabajadores	5 Delegados de Prevención
De 2.001 a 3.000 trabajadores	6 Delegados de Prevención
De 3.001 a 4.000 trabajadores	7 Delegados de Prevención
De 4.001 en adelante	8 Delegados de Prevención

En las empresas de hasta treinta trabajadores el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal. En las empresas de treinta y uno a cuarenta y nueve trabajadores habrá un Delegado de Prevención que será elegido por y entre los Delegados de Personal.

3. A efectos de determinar el número de Delegados de Prevención se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- a. Los trabajadores vinculados por contratos de duración determinada superior a un año se computarán como trabajadores fijos de plantilla.
- b. Los contratados por término de hasta un año se computarán según el número de días trabajados en el período de un año anterior a la designación. Cada doscientos días trabajados o fracción se computarán como un trabajador más.

4. No obstante lo dispuesto en el presente artículo, en los convenios colectivos podrán establecerse otros sistemas de designación de los Delegados de Prevención, siempre que se garantice que la facultad de designación corresponde a los representantes del personal o a los propios trabajadores.

Asimismo, en la negociación colectiva o mediante los acuerdos a que se refiere el artículo 83, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores podrá acordarse que las competencias reconocidas en esta Ley a los Delegados de Prevención sean ejercidas por órganos específicos creados en el propio convenio o en los acuerdos

citados. Dichos órganos podrán asumir, en los términos y conforme a las modalidades que se acuerden, competencias generales respecto del conjunto de los centros de trabajo incluidos en el ámbito de aplicación del convenio o del acuerdo, en orden a fomentar el mejor cumplimiento en los mismos de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

Igualmente, en el ámbito de las Administraciones públicas se podrán establecer, en los términos señalados en la Ley 7/1990, de 19 de julio, sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos, otros sistemas de designación de los Delegados de Prevención y acordarse que las competencias que esta Ley atribuye a éstos puedan ser ejercidas por órganos específicos.

Artículo 36. Competencias y facultades de los Delegados de Prevención.

1. Son competencias de los Delegados de Prevención:
 - a. Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
 - b. Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
 - c. Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la presente Ley.
 - d. Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

En las empresas que, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 38 de esta Ley, no cuenten con Comité de Seguridad y Salud por no alcanzar el número mínimo de trabajadores establecido al efecto, las competencias atribuidas a aquél en la presente Ley serán ejercidas por los Delegados de Prevención.

2. En el ejercicio de las competencias atribuidas a los Delegados de Prevención, éstos estarán facultados para:
 - a. Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, en los términos previstos en el artículo 40 de esta Ley, a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento

de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

- b. Tener acceso, con las limitaciones previstas en el **apartado 4 del artículo 22 de esta Ley**, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los **artículos 18 y 23** de esta Ley. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.

Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

Recibir del empresario las informaciones obtenidas por éste procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en el **artículo 40 de esta Ley** en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al empresario, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.

Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades a que se refiere el **apartado 3 del artículo 21**.

3. Los informes que deban emitir los Delegados de Prevención a tenor de lo dispuesto en la letra c) del apartado 1 de este artículo deberán elaborarse en un plazo de quince días, o en el tiempo imprescindible cuando se trate de adoptar medidas dirigidas a prevenir riesgos inminentes. Transcurrido el plazo sin haberse emitido el informe, el empresario podrá poner en práctica su decisión.

4. La decisión negativa del empresario a la adopción de las medidas propuestas por el Delegado de Prevención a tenor de lo dispuesto en la letra f) del apartado 2 de este artículo deberá ser motivada.

Artículo 37. Garantías y sigilo profesional de los Delegados de Prevención.

1. Lo previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores en materia de garantías será de aplicación a los Delegados de Prevención en su condición de representantes de los trabajadores.

El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de las funciones previstas en esta Ley será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del citado artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del número 2 del artículo anterior.

2. El empresario deberá proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

La formación se deberá facilitar por el empresario por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario.

El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los Delegados de Prevención.

3. A los Delegados de Prevención les será de aplicación lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto al sigilo profesional debido respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

4. Lo dispuesto en el presente artículo en materia de garantías y sigilo profesional de los Delegados de Prevención se entenderá referido, en el caso de las relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal al servicio de las Administraciones públicas, a la regulación contenida en los artículos 10, párrafo segundo, y 11 de la Ley 9/1987, de 12 de junio, de Organos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

Artículo 38. Comité de Seguridad y Salud.

1. El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

2. Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores.

El Comité estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el párrafo anterior. En las mismas condiciones podrán participar trabajadores de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano y técnicos en prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

3. El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

Las empresas que cuenten con varios centros de trabajo dotados de Comité de Seguridad y Salud podrán acordar con sus trabajadores la creación de un Comité Intercentros, con las funciones que el acuerdo le atribuya.

Artículo 39. Competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud.

1. El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

- a. Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención a que se refiere el artículo 16 de esta Ley y proyecto y organización de la formación en materia preventiva. **(Párrafo modificado por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre)**
- b. Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.
- c. Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

2. En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

- a. Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
- b. Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.
- c. Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

d. Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

3. A fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en esta Ley respecto de la colaboración entre empresas en los supuestos de desarrollo simultáneo de actividades en un mismo centro de trabajo, se podrá acordar la realización de reuniones conjuntas de los Comités de Seguridad y Salud o, en su defecto, de los Delegados de Prevención y empresarios de las empresas que carezcan de dichos Comités, u otras medidas de actuación coordinada.

Artículo 40. Colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

1. Los trabajadores y sus representantes podrán recurrir a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social si consideran que las medidas adoptadas y los medios utilizados por el empresario no son suficientes para garantizar la seguridad y la salud en el trabajo.

2. En las visitas a los centros de trabajo para la comprobación del cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, el Inspector de Trabajo y Seguridad Social comunicará su presencia al empresario o a su representante o a la persona inspeccionada, al Comité de Seguridad y Salud, al Delegado de Prevención o, en su ausencia, a los representantes legales de los trabajadores, a fin de que puedan acompañarle durante el desarrollo de su visita y formularle las observaciones que estimen oportunas, a menos que considere que dichas comunicaciones puedan perjudicar el éxito de sus funciones.

3. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social informará a los Delegados de Prevención sobre los resultados de las visitas a que hace referencia el apartado anterior y sobre las medidas adoptadas como consecuencia de las mismas, así como al empresario mediante diligencia en el Libro de Visitas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que debe existir en cada centro de trabajo.

4. Las organizaciones sindicales y empresariales más representativas serán consultadas con carácter previo a la elaboración de los planes de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de prevención de riesgos en el trabajo, en especial de los programas específicos para empresas de menos de seis trabajadores, e informadas del resultado de dichos planes.

Capítulo VI.

OBLIGACIONES DE LOS FABRICANTES, IMPORTADORES Y SUMINISTRADORES



Artículo 41. Obligaciones de los fabricantes, importadores y suministradores.

1. Los fabricantes, importadores y suministradores de maquinaria, equipos, productos y útiles de trabajo están obligados a asegurar que éstos no constituyan una fuente de peligro para el trabajador, siempre que sean instalados y utilizados en las condiciones, forma y para los fines recomendados por ellos.

Los fabricantes, importadores y suministradores de productos y sustancias químicas de utilización en el trabajo están obligados a envasar y etiquetar los mismos de forma que se permita su conservación y manipulación en condiciones de seguridad y se identifique claramente su contenido y los riesgos para la seguridad o la salud de los trabajadores que su almacenamiento o utilización comporten.

Los sujetos mencionados en los dos párrafos anteriores deberán suministrar la información que indique la forma correcta de utilización por los trabajadores, las medidas preventivas adicionales que deban tomarse y los riesgos laborales que conlleven tanto su uso normal, como su manipulación o empleo inadecuado.

Los fabricantes, importadores y suministradores de elementos para la protección de los trabajadores están obligados a asegurar la efectividad de los mismos, siempre que sean instalados y usados en las condiciones y de la forma recomendada por ellos. A tal efecto, deberán suministrar la información que indique el tipo de riesgo al que van dirigidos, el nivel de protección frente al mismo y la forma correcta de su uso y mantenimiento.

Los fabricantes, importadores y suministradores deberán proporcionar a los empresarios, y éstos recabar de aquéllos, la información necesaria para que la utilización y manipulación de la maquinaria, equipos, productos, materias primas y útiles de trabajo se produzca sin riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores, así como para que los empresarios puedan cumplir con sus obligaciones de información respecto de los trabajadores.

2. El empresario deberá garantizar que las informaciones a que se refiere el apartado anterior sean facilitadas a los trabajadores en términos que resulten comprensibles para los mismos.

Capítulo VII.

RESPONSABILIDADES Y SANCIONES

Artículo 42. Responsabilidades y su compatibilidad.

1. El incumplimiento por los empresarios de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales dará lugar a responsabilidades administrativas, así como, en su caso, a responsabilidades penales y a las civiles por los daños y perjuicios que puedan derivarse de dicho incumplimiento.

2. (Apartado derogado por Real Decreto Legislativo 5/2000)

3. Las responsabilidades administrativas que se deriven del procedimiento sancionador serán compatibles con las indemnizaciones por los daños y perjuicios causados y de recargo de prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social que puedan ser fijadas por el órgano competente de conformidad con lo previsto en la normativa reguladora de dicho sistema.

4. (Apartado derogado por Real Decreto Legislativo 5/2000)

5. (Apartado derogado por Real Decreto Legislativo 5/2000)

Artículo 43. Requerimientos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

1. Cuando el Inspector de Trabajo y Seguridad Social comprobare la existencia de una infracción a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, requerirá al empresario para la subsanación de las deficiencias observadas, salvo que por la gravedad e inminencia de los riesgos procediese acordar la paralización prevista en el artículo 44. Todo ello sin perjuicio de la propuesta de sanción correspondiente, en su caso.

2. El requerimiento formulado por el Inspector de Trabajo y Seguridad Social se hará saber por escrito al empresario presuntamente responsable señalando las anomalías o deficiencias apreciadas con indicación del plazo para su subsanación. Dicho requerimiento se pondrá, asimismo, en conocimiento de los Delegados de Prevención.

Si se incumpliera el requerimiento formulado, persistiendo los hechos infractores, el Inspector de Trabajo y Seguridad Social, de no haberlo efectuado inicialmente, levantará la correspondiente acta de infracción por tales hechos.

3. Los requerimientos efectuados por los funcionarios públicos a que se refiere el artículo 9.2 de esta Ley, en ejercicio de sus funciones de apoyo y colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, se practicarán con los requisitos y efectos establecidos en el apartado anterior, pudiendo reflejarse en el Libro de Visitas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en la forma que se determine reglamentariamente. **(Apartado añadido por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre)**

Artículo 44. Paralización de trabajos.

1. Cuando el Inspector de Trabajo y Seguridad Social compruebe que la inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales implica, a su juicio, un riesgo grave e inminente para la seguridad y la salud de los trabajadores podrá ordenar la paralización inmediata de tales trabajos o tareas. Dicha medida será comunicada a la empresa responsable, que la pondrá en conocimiento inmediato de los trabajadores afectados, del Comité de Seguridad y Salud, del Delegado de Prevención o, en su ausencia, de los representantes del personal. La empresa responsable dará cuenta al Inspector de Trabajo y Seguridad Social del cumplimiento de esta notificación.

El Inspector de Trabajo y Seguridad Social dará traslado de su decisión de forma inmediata a la autoridad laboral. La empresa, sin perjuicio del cumplimiento inmediato de tal decisión, podrá impugnarla ante la autoridad laboral en el plazo de tres días hábiles, debiendo resolverse tal impugnación en el plazo máximo de veinticuatro horas. Tal resolución será ejecutiva, sin perjuicio de los recursos que procedan.

La paralización de los trabajos se levantará por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que la hubiera decretado, o por el empresario tan pronto como se subsanen las causas que la motivaron, debiendo, en este último caso, comunicarlo inmediatamente a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

2. Los supuestos de paralización regulados en este artículo, así como los que se contemplen en la normativa reguladora de las actividades previstas en el **apartado 2 del artículo 7 de la presente Ley**, se entenderán, en todo caso, sin perjuicio del pago del salario o de las indemnizaciones que procedan y de las medidas que puedan arbitrarse para su garantía.

Artículo 45. Infracciones administrativas.

1. **(Apartado modificado por Real Decreto Legislativo 5/2000)**

No obstante lo anterior, en el ámbito de las relaciones del personal civil al servicio de las Administraciones públicas, las infracciones serán objeto de

responsabilidades a través de la imposición, por resolución de la autoridad competente, de la realización de las medidas correctoras de los correspondientes incumplimientos, conforme al procedimiento que al efecto se establezca.

En el ámbito de la Administración General del Estado, corresponderá al Gobierno la regulación de dicho procedimiento, que se ajustará a los siguientes principios: El procedimiento se iniciará por el órgano competente de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social por orden superior, bien por propia iniciativa o a petición de los representantes del personal.

Tras su actuación, la Inspección efectuará un requerimiento sobre las medidas a adoptar y plazo de ejecución de las mismas, del que se dará traslado a la unidad administrativa inspeccionada a efectos de formular alegaciones.

En caso de discrepancia entre los Ministros competentes como consecuencia de la aplicación de este procedimiento, se elevarán las actuaciones al Consejo de Ministros para su decisión final.

2. (Apartado derogado por Real Decreto Legislativo 5/2000)

Artículo 46. Infracciones leves. (Artículo derogado por Real Decreto Legislativo 5/2000)

Artículo 47. Infracciones graves. (Artículo derogado por Real Decreto Legislativo 5/2000)

Artículo 48. Infracciones muy graves. (Artículo derogado por Real Decreto Legislativo 5/2000)

Artículo 49. Sanciones. (Artículo derogado por Real Decreto Legislativo 5/2000)

Artículo 50. Reincidencia. (Artículo derogado por Real Decreto Legislativo 5/2000)

Artículo 51. Prescripción de las infracciones. (Artículo derogado por Real Decreto Legislativo 5/2000)

Artículo 52. Competencias sancionadoras. (Artículo derogado por Real Decreto Legislativo 5/2000)

Artículo 53. Suspensión o cierre del centro de trabajo.

El Gobierno o, en su caso, los órganos de gobierno de las Comunidades Autónomas con competencias en la materia, cuando concurren circunstancias de excepcional gravedad en las infracciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, podrán acordar la suspensión de las actividades laborales por un tiempo determinado o, en caso extremo, el cierre del centro de trabajo correspondiente, sin perjuicio, en todo caso, del pago del salario o de las indemnizaciones que procedan y de las medidas que puedan arbitrarse para su garantía.

Artículo 54. Limitaciones a la facultad de contratar con la Administración.

Las limitaciones a la facultad de contratar con la Administración por la comisión de delitos o por infracciones administrativas muy graves en materia de seguridad y salud en el trabajo, se regirán por lo establecido en la Ley 13/1995, de 18 de mayo, de Contratos de las Administraciones Públicas.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.

Definiciones a efectos de Seguridad Social.

Sin perjuicio de la utilización de las definiciones contenidas en esta Ley en el ámbito de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, tanto la definición de los conceptos de accidente de trabajo, enfermedad profesional, accidente no laboral y enfermedad común, como el régimen jurídico establecido para estas contingencias en la normativa de Seguridad Social, continuarán siendo de aplicación en los términos y con los efectos previstos en dicho ámbito normativo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.

Reordenación orgánica.

Queda extinguida la Organización de los Servicios Médicos de Empresa, cuyas funciones pasarán a ser desempeñadas por la Administración sanitaria competente en los términos de la presente Ley.

Los recursos y funciones que actualmente tienen atribuidos el Instituto Nacional de Medicina y Seguridad del Trabajo y la Escuela Nacional de Medicina del Trabajo se adscriben y serán desarrollados por las unidades, organismos o entidades del Ministerio de Sanidad y Consumo conforme a su organización y distribución interna de competencias.

El Instituto Nacional de Silicosis mantendrá su condición de centro de referencia nacional de prevención técnico-sanitaria de las enfermedades profesionales que afecten al sistema cardiorrespiratorio.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.

Carácter básico.

1. Esta Ley, así como las normas reglamentarias que dicte el Gobierno en virtud de lo establecido en el artículo 6, constituyen legislación laboral, dictada al amparo del artículo 149.1.7 de la Constitución.

2. Respecto del personal civil con relación de carácter administrativo o estatutario al servicio de las Administraciones públicas, la presente Ley será de aplicación en los siguientes términos:

- a. Los artículos que a continuación se relacionan constituyen normas básicas en el sentido previsto en el artículo 149.1.18 de la Constitución: 2, 3, apartados 1 y 2, excepto el párrafo segundo, 4, 5, apartado 1, 12, 14, apartados 1, 2, excepto la remisión al capítulo IV, 3, 4 y 5, 15, 16, 17, 18, apartados 1 y 2, excepto remisión al capítulo V, 19, apartados 1 y 2, excepto referencia a la impartición por medios propios o concertados, 20, 21, 22, 23, 24, apartados 1, 2 y 3, 25, 26, 28, apartados 1, párrafos primero y segundo, 2, 3 y 4, excepto en lo relativo a las empresas de trabajo temporal, 29, 30, apartados 1, 2, excepto la remisión al artículo 6.1.a), 3 y 4, excepto la remisión al texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, 31, apartados 1, excepto remisión al artículo 6.1.a), 2, 3 y 4, 33, 34, apartados 1, párrafo primero, 2 y 3, excepto párrafo segundo, 35, apartados 1, 2, párrafo primero, 4, párrafo tercero, 36, excepto las referencias al Comité de Seguridad y Salud, 37, apartados 2 y 4, 42, apartado 1, 45, apartado 1, párrafo tercero.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA.

Designación de Delegados de Prevención en supuestos especiales.

En los centros de trabajo que carezcan de representantes de los trabajadores por no existir trabajadores con la antigüedad suficiente para ser electores o elegibles en las elecciones para representantes del personal, los trabajadores podrán elegir por mayoría a un trabajador que ejerza las competencias del Delegado de Prevención, quién tendrá las facultades, garantías y obligaciones

de sigilo profesional de tales Delegados. La actuación de éstos cesará en el momento en que se reúnan los requisitos de antigüedad necesarios para poder celebrar la elección de representantes del personal, prorrogándose por el tiempo indispensable para la efectiva celebración de la elección.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA.

Fundación.

1. Adscrita a la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo existirá una fundación cuya finalidad será promover la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, especialmente en las pequeñas empresas, a través de acciones de información, asistencia técnica, formación y promoción del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos.

Para el cumplimiento de sus fines se dotará a la fundación de un patrimonio con cargo al Fondo de Prevención y Rehabilitación procedente del exceso de excedentes de la gestión realizada por las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social. La cuantía total de dicho patrimonio no excederá del 20 por 100 del mencionado Fondo, determinada en la fecha de entrada en vigor de esta Ley.

Los Estatutos de la fundación serán aprobados por la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el voto favorable de dos tercios de sus miembros.

A efectos de lograr un mejor cumplimiento de sus fines, se articulará su colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

La planificación, desarrollo y financiación de acciones en los distintos ámbitos territoriales tendrá en consideración, la población ocupada, el tamaño de las empresas y los índices de siniestralidad laboral. Los presupuestos que la fundación asigne a los ámbitos territoriales autonómicos que tengan asumidas competencias de ejecución de la legislación laboral en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo, serán atribuidos para su gestión a los órganos tripartitos y de participación institucional que existan en dichos ámbitos y tengan naturaleza similar a la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En los sectores de actividad en los que existan fundaciones de ámbito sectorial, constituidas por empresarios y trabajadores, que tengan entre sus fines la pro-

moción de actividades destinadas a la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, el desarrollo de los objetivos y fines de la fundación se llevará a cabo, en todo caso, en coordinación con aquéllas.

2. Con el fin de garantizar la regularidad en el cumplimiento de los fines de la Fundación, se podrán realizar aportaciones patrimoniales a la misma, con cargo al Fondo de Prevención y Rehabilitación mencionado en el apartado anterior, con la periodicidad y en la cuantía que se determinen reglamentariamente. **(Apartado añadido con efectos de 1 de enero de 2006 y vigencia indefinida por la Ley 30/2005, de 29 de diciembre)**

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA.

Constitución de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El Gobierno, en el plazo de tres meses a partir de la vigencia de esta Ley, regulará la composición de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. La Comisión se constituirá en el plazo de los treinta días siguientes.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SÉPTIMA.

Cumplimiento de la normativa de transporte de mercancías peligrosas.

Lo dispuesto en la presente Ley se entiende sin perjuicio del cumplimiento de las obligaciones derivadas de la regulación en materia de transporte de mercancías peligrosas.

DISPOSICIÓN ADICIONAL OCTAVA.

Planes de organización de actividades preventivas.

Cada Departamento Ministerial, en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de esta Ley y previa consulta con las organizaciones sindicales más representativas, elevará al Consejo de Ministros una propuesta de acuerdo en la que se establezca un plan de organización de las actividades preventivas en el departamento correspondiente y en los centros, organismos y establecimientos de todo tipo dependientes del mismo.

A la propuesta deberá acompañarse necesariamente una memoria explicativa del coste económico de la organización propuesta, así como el calendario de ejecución del plan, con las previsiones presupuestarias adecuadas a éste.

DISPOSICIÓN ADICIONAL NOVENA.

Establecimientos militares.

1. El Gobierno, en el plazo de seis meses, previa consulta con las organizaciones sindicales más representativas y a propuesta de los Ministros de Defensa y de Trabajo y Seguridad Social, adaptará las normas de los capítulos III y V de esta Ley a las exigencias de la defensa nacional, a las peculiaridades orgánicas y al régimen vigente de representación del personal en los establecimientos militares.

2. Continuarán vigentes las disposiciones sobre organización y competencia de la autoridad laboral e Inspección de Trabajo en el ámbito de la Administración Militar contenidas en el Real Decreto 2205/1980, de 13 de junio, dictado en desarrollo de la disposición final séptima del Estatuto de los Trabajadores.

DISPOSICIÓN ADICIONAL DÉCIMA.

Sociedades cooperativas.

El procedimiento para la designación de los Delegados de Prevención regulados en el artículo 35 de esta Ley en las sociedades cooperativas que no cuenten con asalariados deberá estar previsto en sus Estatutos o ser objeto de acuerdo en Asamblea General.

Cuando, además de los socios que prestan su trabajo personal, existan asalariados se computarán ambos colectivos a efectos de lo dispuesto en el número 2 del artículo 35. En este caso, la designación de los Delegados de Prevención se realizará conjuntamente por los socios que prestan trabajo y los trabajadores asalariados o, en su caso, los representantes de éstos.

DISPOSICIÓN ADICIONAL UNDÉCIMA.

Modificación del Estatuto de los Trabajadores en materia de permisos retribuidos. Se añade una letra f) al apartado 3 del artículo 37 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, del siguiente tenor:

- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL DUODÉCIMA.

Participación institucional en las Comunidades Autónomas.

En las Comunidades Autónomas, la participación institucional, en cuanto a su estructura y organización, se llevará a cabo de acuerdo con las competencias que las mismas tengan en materia de seguridad y salud laboral.

DISPOSICIÓN ADICIONAL DECIMOTERCERA. Fondo de Prevención y Rehabilitación.

Los recursos del Fondo de Prevención y Rehabilitación procedentes del exceso de excedentes de la gestión realizada por las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social a que se refiere el artículo 73 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social se destinarán en la cuantía que se determine reglamentariamente, a las actividades que puedan desarrollar como servicios de prevención las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, de acuerdo con lo previsto en el artículo 32 de esta Ley.

DISPOSICIÓN ADICIONAL DECIMOCUARTA.

Presencia de recursos preventivos en las obras de construcción.

(Añadida por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre)

1. Lo dispuesto en el artículo 32 bis de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales será de aplicación en las obras de construcción reguladas por el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción, con las siguientes especialidades:

- a) La preceptiva presencia de recursos preventivos se aplicará a cada contratista.
- b) En el supuesto previsto en el apartado 1, párrafo a), del artículo 32 bis, la presencia de los recursos preventivos de cada contratista será necesaria cuando, durante la obra, se desarrollen trabajos con riesgos especiales, tal y como se definen en el citado Real Decreto.
- c) La preceptiva presencia de recursos preventivos tendrá como objeto vigilar el cumplimiento de las medidas incluidas en el plan de seguridad y salud en el trabajo y comprobar la eficacia de éstas.

2. Lo dispuesto en el apartado anterior se entiende sin perjuicio de las obligaciones del coordinador en materia de seguridad y salud durante la ejecución de la obra.

DISPOSICIÓN ADICIONAL DECIMOQUINTA.

Habilitación de funcionarios públicos.

(Añadida por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre)

Para poder ejercer las funciones establecidas en el apartado 2 del artículo 9 de esta Ley, los funcionarios públicos de las Comunidades Autónomas deberán contar con una habilitación específica expedida por su propia Comunidad Autónoma, en los términos que se determinen reglamentariamente.

En todo caso, tales funcionarios deberán pertenecer a los grupos de titulación A ó B y acreditar formación específica en materia de prevención de riesgos laborales.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA.

Aplicación de disposiciones más favorables.

1. Lo dispuesto en los artículos 36 y 37 de esta Ley en materia de competencias, facultades y garantías de los Delegados de Prevención se entenderá sin perjuicio del respeto a las disposiciones más favorables para el ejercicio de los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores en la prevención de riesgos laborales previstas en los convenios colectivos vigentes en la fecha de su entrada en vigor.

2. Los órganos específicos de representación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales que, en su caso, hubieran sido previstos en los convenios colectivos a que se refiere el apartado anterior y que estén dotados de un régimen de competencias, facultades y garantías que respete el contenido mínimo establecido en los artículos 36 y 37 de esta Ley, podrán continuar en el ejercicio de sus funciones, en sustitución de los Delegados de Prevención, salvo que por el órgano de representación legal de los trabajadores se decida la designación de estos Delegados conforme al procedimiento del artículo 35.

3. Lo dispuesto en los apartados anteriores será también de aplicación a los acuerdos concluidos en el ámbito de la función pública al amparo de lo dispuesto en la Ley 7/1990, de 19 de julio, sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA.

En tanto se aprueba el Reglamento regulador de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales, se entenderá que las Mutuas de Accidentes de Trabajo y

Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social cumplen el requisito previsto en el artículo 31.5 de la presente Ley.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA ÚNICA. Alcance de la derogación.

Quedan derogadas cuantas disposiciones se opongan a la presente Ley y específicamente:

- a. Los artículos 9, 10, 11, 36, apartado 2, 39 y 40, párrafo segundo, de la Ley 8/1988, de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones en el orden social.
- b. El Decreto de 26 de julio de 1957, por el que se fijan los trabajos prohibidos a mujeres y menores, en los aspectos de su normativa relativos al trabajo de las mujeres, manteniéndose en vigor las relativas al trabajo de los menores hasta que el Gobierno desarrolle las previsiones contenidas en el apartado 2 del art. 27.
- c. El Decreto de 11 de marzo de 1971, sobre constitución, composición y funciones de los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- d. Los Títulos I y III de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobados por Orden de 9 de marzo de 1971.

En lo que no se oponga a lo previsto en esta Ley, y hasta que se dicten los Reglamentos a los que se hace referencia en el artículo 6, continuará siendo de aplicación la regulación de las materias comprendidas en dicho artículo que se contienen en el Título II de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo o en otras normas que contengan previsiones específicas sobre tales materias, así como la Orden del Ministerio de Trabajo de 16 de diciembre de 1987, que establece los modelos para la notificación de los accidentes de trabajo. Igualmente, continuarán vigentes las disposiciones reguladoras de los servicios médicos de empresa hasta tanto se desarrollen reglamentariamente las previsiones de esta Ley sobre servicios de prevención. El personal perteneciente a dichos servicios en la fecha de entrada en vigor de esta Ley se integrará en los servicios de prevención de las correspondientes empresas, cuando éstos se constituyan, sin perjuicio de que continúen efectuando aquellas funciones que tuvieren atribuidas distintas de las propias del servicio de prevención.

La presente Ley no afecta a la vigencia de las disposiciones especiales sobre prevención de riesgos profesionales en las explotaciones mineras, contenidas en el capítulo IV del Real Decreto 3255/1983, de 21 de diciembre, por el que se

aprueba el Estatuto del Minero, y en sus normas de desarrollo, así como las del Real Decreto 2857/1978, de 25 de agosto, por el que se aprueba el Reglamento General para el Régimen de la Minería, y el Real Decreto 863/1985, de 2 de abril, por el que se aprueba el Reglamento General de Normas Básicas de Seguridad Minera, y sus disposiciones complementarias.

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA.

Actualización de sanciones.

La cuantía de las sanciones a que se refiere el **apartado 4 del artículo 49** podrá ser actualizada por el Gobierno a propuesta del Ministro de Trabajo y Seguridad Social, adaptando a la misma la atribución de competencias prevista en el **apartado 1 del artículo 52**, de esta Ley.

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA.

Entrada en vigor.

La presente Ley entrará en vigor tres meses después de su publicación en el *Boletín Oficial del Estado*.

Por tanto, mando a todos los españoles, particulares y autoridades que guarden y hagan guardar esta Ley.

Madrid, 8 de noviembre de 1995.

Juan Carlos R.

El Presidente del Gobierno, FELIPE GONZÁLEZ MÁRQUEZ

***REAL DECRETO 1311/2005, DE 4 DE NOVIEMBRE, SOBRE LA PROTECCIÓN DE LA SALUD Y LA SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES FRENTE A LOS RIESGOS DERIVADOS O QUE PUEDAN DERIVARSE DE LA EXPOSICIÓN A VIBRACIONES MECÁNICAS.**

BOE 05-11-2005

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, determina el cuerpo básico de garantías y responsabilidades preciso para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz.

Según el artículo 6 de la Ley, son las normas reglamentarias las que deben ir concretando los aspectos más técnicos de las medidas preventivas y establecer las medidas mínimas que deben adoptarse para la adecuada protección de los trabajadores. Entre tales medidas se encuentran las destinadas a garantizar la protección de los trabajadores contra los riesgos derivados de la exposición a las vibraciones mecánicas.

Asimismo, la seguridad y la salud de los trabajadores han sido objeto de diversos convenios de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por España y que, por tanto, forman parte de nuestro ordenamiento jurídico. Destaca, por su carácter general, el Convenio número 155, de 22 de junio de 1981, sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, ratificado por España el 26 de julio de 1985.

En el ámbito de la Unión Europea, el artículo 137 del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea establece como objetivo la mejora, en concreto, del entorno de trabajo, para proteger la salud y seguridad de los trabajadores. Con esa base jurídica, la Unión Europea se ha ido dotando en los últimos años de un cuerpo normativo altamente avanzado que se dirige a garantizar un mejor nivel de protección de la salud y de seguridad de los trabajadores.

Ese cuerpo normativo está integrado por diversas directivas específicas. En el ámbito de la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a vibraciones mecánicas, ha sido adoptada la Directiva 2002/44/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de junio de 2002, sobre las disposiciones mínimas de seguridad y de salud relativas a la exposición de los trabajadores a los riesgos derivados de los agentes físicos (vibraciones). Mediante este Real Decreto se procede a la transposición al derecho español del contenido de esta directiva.

El Real Decreto consta de ocho artículos, una disposición adicional, una disposición transitoria, una disposición derogatoria, dos disposiciones finales y un anexo. La norma determina en su articulado el objeto y el ámbito de aplicación referido a las actividades en las que los trabajadores estén o puedan estar expuestos a riesgos derivados de vibraciones mecánicas como consecuencia de su trabajo; incluye lo que, a los efectos del Real Decreto, debe entenderse por vibración transmitida al sistema mano-brazo y vibración transmitida al cuerpo entero; especifica los valores límite de exposición diaria y los valores de exposi-

ción diaria que dan lugar a una acción, tanto para la vibración transmitida al sistema mano-brazo como para la vibración transmitida al cuerpo entero, así como la posibilidad, que la directiva también otorga, de excepcionar determinadas circunstancias y el procedimiento que debe seguirse para ello; prevé diversas especificaciones relativas a la determinación y evaluación de los riesgos, y establece, en primer lugar, la obligación de que el empresario efectúe una evaluación de los niveles de vibraciones mecánicas a que estén expuestos los trabajadores, que incluirá, en caso necesario, una medición; regula las disposiciones encaminadas a evitar o a reducir la exposición, de manera que los riesgos derivados de la exposición a vibraciones mecánicas se eliminen en su origen o se reduzcan al nivel más bajo posible.

También incluye la obligación de que el empresario establezca y ejecute un programa de medidas técnicas y/o de organización, además de un listado de los factores que, especialmente, deben ser tomados en consideración; especifica que los trabajadores no deberán estar expuestos en ningún caso a valores superiores al valor límite de exposición e introduce la excepción otorgada por la directiva, de manera que determinadas disposiciones no serán de aplicación en los sectores de la navegación marítima y aérea en lo que respecta a las vibraciones transmitidas al cuerpo entero en determinadas condiciones y con una serie de garantías adicionales; recoge dos de los derechos básicos en materia preventiva, como son la necesidad de formación de los trabajadores y la información a estos, así como la forma de ejercer los trabajadores su derecho a ser consultados y a participar en los aspectos relacionados con la prevención; se establecen disposiciones relativas a la vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos por exposición a vibraciones mecánicas, teniendo en cuenta que su objetivo es la prevención y el diagnóstico precoz de cualquier daño para la salud como consecuencia de la exposición a vibraciones mecánicas y que los resultados de la vigilancia deberán tenerse en cuenta al aplicar medidas preventivas en un lugar de trabajo concreto.

La propia directiva reconoce que determinados equipos no permiten respetar los valores límite de exposición, debido fundamentalmente a dificultades tecnológicas. Debido a ello, el Real Decreto ha optado por el mantenimiento de períodos transitorios que, sin embargo, no agotan inicialmente los plazos establecidos por la directiva. Al mismo tiempo, el Real Decreto mandata al Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo para que realice los estudios especializados en materia de vibraciones mecánicas, teniendo en cuenta el estado de

la técnica y experiencia obtenida en otros estados. Para no perder la opción de los períodos transitorios que la directiva concede, la norma establece que el Gobierno, a la vista de los estudios realizados por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo y previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, procederá a la modificación del Real Decreto para determinar la fecha definitiva de aplicación de las obligaciones previstas en el artículo 5.3, para lo que podrá prorrogar los plazos hasta los permitidos por la directiva.

La disposición adicional única incluye una disposición que resulta fundamental para dar cumplimiento a lo dispuesto en la directiva. En efecto, con objeto de que el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales cuente con la información pertinente que le permita justificar las excepciones aplicadas en nuestro país, y pueda remitir a la Comisión Europea la información requerida en la directiva, las autoridades laborales competentes deberán remitir cada cuatro años contados desde la entrada en vigor de este Real Decreto al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales la lista de las excepciones que en sus respectivos territorios se apliquen, indicando las circunstancias y razones precisas que fundamentan dichas excepciones.

En la elaboración de este Real Decreto han sido consultadas las organizaciones sindicales y empresariales más representativas y oída la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 4 de noviembre de 2005, dispongo:

Artículo 1. Objeto y ámbito de aplicación.

1. Este Real Decreto tiene por objeto, en el marco de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, establecer las disposiciones mínimas para la protección de los trabajadores frente a los riesgos para su seguridad y su salud derivados o que puedan derivarse de la exposición a vibraciones mecánicas.

2. Las disposiciones de este Real Decreto se aplicarán a las actividades en las que los trabajadores estén o puedan estar expuestos a riesgos derivados de vibraciones mecánicas como consecuencia de su trabajo.

3. Las disposiciones del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención, se aplicarán plenamente al conjunto del ámbito previsto en el apartado 1, sin perjuicio de las disposiciones más específicas previstas en este Real Decreto.

Artículo 2. Definiciones.

A los efectos de este Real Decreto, se entenderá por:

- a) Vibración transmitida al sistema mano-brazo: la vibración mecánica que, cuando se transmite al sistema humano de mano y brazo, supone riesgos para la salud y la seguridad de los trabajadores, en particular, problemas vasculares, de huesos o de articulaciones, nerviosos o musculares.
- b) Vibración transmitida al cuerpo entero: la vibración mecánica que, cuando se transmite a todo el cuerpo, conlleva riesgos para la salud y la seguridad de los trabajadores, en particular, lumbalgias y lesiones de la columna vertebral.

Artículo 3. Valores límite de exposición y valores de exposición que dan lugar a una acción.

1. Para la vibración transmitida al sistema mano-brazo:

- a) El valor límite de exposición diaria normalizado para un período de referencia de ocho horas se fija en 5 m/s².
- b) El valor de exposición diaria normalizado para un período de referencia de ocho horas que da lugar a una acción se fija en 2,5 m/s².

La exposición del trabajador a la vibración transmitida al sistema mano-brazo se evaluará o medirá con arreglo a lo dispuesto en el apartado A.1 del anexo.

2. Para la vibración transmitida al cuerpo entero:

- a) El valor límite de exposición diaria normalizado para un período de referencia de ocho horas se fija en 1,15 m/s².
- b) El valor de exposición diaria normalizado para un período de referencia de ocho horas que da lugar a una acción se fija en 0,5 m/s².

La exposición del trabajador a la vibración transmitida al cuerpo entero se evaluará o medirá con arreglo a lo dispuesto en el apartado B.1 del anexo.

3. Cuando la exposición de los trabajadores a las vibraciones mecánicas sea de forma habitual inferior a los valores de exposición diaria establecidos en el apartado 1.b) y en el apartado 2.b), pero varíe sustancialmente de un período de trabajo al siguiente y pueda sobrepasar ocasionalmente el valor límite correspondiente, el cálculo del valor medio de exposición a las vibraciones podrá hacerse sobre la base de un período de referencia de 40 horas, en lugar de ocho horas, siempre que pueda justificarse que los riesgos resultantes del régimen de exposición al que está sometido el trabajador son inferiores a los que resultarían de la exposición al valor límite de exposición diaria.

Dicha circunstancia deberá razonarse por el empresario, ser previamente consultada con los trabajadores y/o sus representantes, constar de forma fehaciente en la evaluación de riesgos laborales y comunicarse a la autoridad laboral mediante el envío a esta de la parte de la evaluación de riesgos donde se justifica la excepción, para que esta pueda comprobar que se dan las condiciones motivadoras de la utilización de este procedimiento.

Artículo 4. Determinación y evaluación de los riesgos.

1. El empresario deberá realizar una evaluación y, en caso necesario, la medición de los niveles de vibraciones mecánicas a que estén expuestos los trabajadores, en el marco de lo dispuesto en el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y en la sección 1ª del capítulo II del Reglamento de los servicios de prevención, aprobado por el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero. La medición deberá efectuarse de conformidad con el apartado A.2 o con el apartado B.2 del anexo, según proceda.

2. Para evaluar el nivel de exposición a la vibración mecánica, podrá recurrirse a la observación de los métodos de trabajo concretos y remitirse a la información apropiada sobre la magnitud probable de la vibración del equipo o del tipo de equipo utilizado en las condiciones concretas de utilización, incluida la información facilitada por el fabricante. Esta operación es diferente de la medición, que precisa del uso de aparatos específicos y de una metodología adecuada.

El empresario deberá justificar, en su caso, que la naturaleza y el alcance de los riesgos relacionados con las vibraciones mecánicas hacen innecesaria una evaluación más detallada de estos.

3. La evaluación y la medición mencionadas en el apartado 1 se programarán y efectuarán a intervalos establecidos de conformidad con el artículo 6.2 del

Reglamento de los servicios de prevención, aprobado por el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, y serán realizadas por personal que cuente con la titulación superior en prevención de riesgos laborales con la especialidad de higiene industrial, atendiendo a lo dispuesto en los artículos 36 y 37 de dicho reglamento y en su capítulo III, en cuanto a la organización de recursos para el desarrollo de actividades preventivas.

La evaluación de los riesgos deberá mantenerse actualizada y se revisará de acuerdo con lo indicado en el artículo 6.1 del Reglamento de los servicios de prevención, aprobado por el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero.

Los datos obtenidos de la evaluación y/o de la medición del nivel de exposición a las vibraciones mecánicas se conservarán de manera que permita su consulta posterior. La documentación de la evaluación se ajustará a lo dispuesto en el artículo 23 de la Ley de 31/1995, de 8 de noviembre, y en el artículo 7 del Reglamento de los servicios de prevención, aprobado por el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero.

4. De conformidad con lo dispuesto en los artículos 15 y 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, el empresario, al evaluar los riesgos, concederá particular atención a los siguientes aspectos:

- a) El nivel, el tipo y la duración de la exposición, incluida toda exposición a vibraciones intermitentes o a sacudidas repetidas.
- b) Los valores límite de exposición y los valores de exposición que dan lugar a una acción previstos en el artículo 3.
- c) Todos los efectos que guarden relación con la salud y la seguridad de los trabajadores especialmente sensibles expuestos al riesgo, incluidas las trabajadoras embarazadas.
- d) Todos los efectos indirectos para la seguridad de los trabajadores derivados de la interacción entre las vibraciones mecánicas y el lugar de trabajo u otro equipo de trabajo.
- e) La información facilitada por los fabricantes del equipo de trabajo con arreglo a lo dispuesto en la normativa que regula la seguridad en la comercialización de dichos equipos.
- f) La existencia de equipos sustitutivos concebidos para reducir los niveles de exposición a las vibraciones mecánicas.

- g) La prolongación de la exposición a las vibraciones transmitidas al cuerpo entero después del horario de trabajo, bajo responsabilidad del empresario.
- h) Condiciones de trabajo específicas, tales como trabajar a temperaturas bajas.
- i) La información apropiada derivada de la vigilancia de la salud de los trabajadores incluida la información científico-técnica publicada, en la medida en que sea posible.

5. En función de los resultados de la evaluación, el empresario deberá determinar las medidas que deban adoptarse con arreglo a los artículos 5 y 6 de este Real Decreto, y planificará su ejecución de acuerdo con lo establecido en la sección 2ª del capítulo II del Reglamento de los servicios de prevención, aprobado por el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero.

Artículo 5. Disposiciones encaminadas a evitar o a reducir la exposición.

1. Teniendo en cuenta los avances técnicos y la disponibilidad de medidas de control del riesgo en su origen, los riesgos derivados de la exposición a vibraciones mecánicas deberán eliminarse en su origen o reducirse al nivel más bajo posible.

La reducción de estos riesgos se basará en los principios de la acción preventiva establecidos en el artículo 15 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

2. Sobre la base de la evaluación de los riesgos mencionada en el artículo 4, cuando se rebasen los valores establecidos en el apartado 1.b) y en el apartado 2.b) del artículo 3, el empresario establecerá y ejecutará un programa de medidas técnicas y/o de organización destinado a reducir al mínimo la exposición a las vibraciones mecánicas y los riesgos que se derivan de ésta, tomando en consideración, especialmente:

- a) Otros métodos de trabajo que reduzcan la necesidad de exponerse a vibraciones mecánicas.
- b) La elección del equipo de trabajo adecuado, bien diseñado desde el punto de vista ergonómico y generador del menor nivel de vibraciones posible, habida cuenta del trabajo al que está destinado.
- c) El suministro de equipo auxiliar que reduzca los riesgos de lesión por vibraciones, por ejemplo, asientos, amortiguadores u otros sistemas que atenúen eficazmente las vibraciones transmitidas al

cuerpo entero y asas, mangos o cubiertas que reduzcan las vibraciones transmitidas al sistema mano-brazo.

- d) Programas apropiados de mantenimiento de los equipos de trabajo, del lugar de trabajo y de los puestos de trabajo.
- e) La concepción y disposición de los lugares y puestos de trabajo.
- f) La información y formación adecuadas a los trabajadores sobre el manejo correcto y en forma segura del equipo de trabajo, para así reducir al mínimo la exposición a vibraciones mecánicas.
- g) La limitación de la duración e intensidad de la exposición.
- h) Una ordenación adecuada del tiempo de trabajo.
- i) La aplicación de las medidas necesarias para proteger del frío y de la humedad a los trabajadores expuestos, incluyendo el suministro de ropa adecuada.

3. Los trabajadores no deberán estar expuestos en ningún caso a valores superiores al valor límite de exposición. Si, a pesar de las medidas adoptadas por el empresario en aplicación de lo dispuesto en este Real Decreto, se superase el valor límite de exposición, el empresario tomará de inmediato medidas para reducir la exposición a niveles inferiores a dicho valor límite. Asimismo, determinará las causas por las que se ha superado el valor límite de exposición y modificará, en consecuencia, las medidas de protección y prevención, para evitar que se vuelva a sobrepasar.

4. Lo dispuesto en el apartado anterior no será de aplicación en los sectores de la navegación marítima y aérea en lo que respecta a las vibraciones transmitidas al cuerpo entero, cuando, teniendo en cuenta el estado actual de la técnica y las características específicas del lugar de trabajo, no sea posible respetar el valor límite de exposición pese a la puesta en práctica de medidas técnicas y/o de organización.

El uso de esta excepción sólo podrá hacerse en circunstancias debidamente justificadas y respetando los principios generales de la protección de la salud y seguridad de los trabajadores. Para ello el empresario deberá contar con las condiciones que garanticen, teniendo en cuenta las circunstancias particulares, la reducción a un mínimo de los riesgos derivados de ellas, y siempre que se ofrezca a los trabajadores afectados el refuerzo de la vigilancia de su salud especificado en el último párrafo del artículo 8.1.

La utilización de esta excepción deberá razonarse por el empresario, ser previamente consultada con los trabajadores y/o sus representantes, constar de forma explícita en la evaluación de riesgos laborales y comunicarse a la autoridad laboral mediante el envío a esta de la parte de la evaluación de riesgos donde se justifica la excepción, para que esta pueda comprobar que se dan las condiciones motivadoras de la utilización de la excepción.

5. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 25 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, el empresario adaptará las medidas mencionadas en este artículo a las necesidades de los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

Artículo 6. Información y formación de los trabajadores.

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 18.1 y 19 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, el empresario velará por que los trabajadores expuestos a riesgos derivados de vibraciones mecánicas en el lugar de trabajo y/o sus representantes reciban información y formación relativas al resultado de la evaluación de los riesgos prevista en el artículo 4.1 de este Real Decreto, en particular sobre:

- a) Las medidas tomadas en aplicación de este Real Decreto para eliminar o reducir al mínimo los riesgos derivados de la vibración mecánica.
- b) Los valores límite de exposición y los valores de exposición que dan lugar a una acción.
- c) Los resultados de las evaluaciones y mediciones de la vibración mecánica efectuadas en aplicación del artículo 4 y los daños para la salud que podría acarrear el equipo de trabajo utilizado.
- d) La conveniencia y el modo de detectar e informar sobre signos de daños para la salud.
- e) Las circunstancias en las que los trabajadores tienen derecho a una vigilancia de su salud.
- f) Las prácticas de trabajo seguras, para reducir al mínimo la exposición a las vibraciones mecánicas.

Artículo 7. Consulta y participación de los trabajadores.

La consulta y participación de los trabajadores sobre las cuestiones a que se refiere este Real Decreto se realizarán de conformidad con lo dispuesto en el artículo 18.2 y en el capítulo V de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

Artículo 8. Vigilancia de la salud.

1. Cuando la evaluación de riesgos prevista en el artículo 4.1 ponga de manifiesto la existencia de un riesgo para la salud de los trabajadores, el empresario deberá llevar a cabo una vigilancia de la salud de dichos trabajadores, de conformidad con lo dispuesto en este artículo, en el artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y en el artículo 37.3 del Reglamento de los servicios de prevención, aprobado por el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero.

La vigilancia de la salud, cuyos resultados se tendrán en cuenta al aplicar medidas preventivas en un lugar de trabajo concreto, tendrá como objetivo la prevención y el diagnóstico precoz de cualquier daño para la salud como consecuencia de la exposición a vibraciones mecánicas. Dicha vigilancia será apropiada cuando:

- a) La exposición del trabajador a las vibraciones sea tal que pueda establecerse una relación entre dicha exposición y una enfermedad determinada o un efecto nocivo para la salud.
- b) Haya probabilidades de contraer dicha enfermedad o padecer el efecto nocivo en las condiciones laborales concretas del trabajador.
- c) Existan técnicas probadas para detectar la enfermedad o el efecto nocivo para la salud.

En cualquier caso, todo trabajador expuesto a niveles de vibraciones mecánicas superiores a los valores establecidos en el apartado 1.b) y en el apartado 2.b) del artículo 3 tendrá derecho a una vigilancia de la salud apropiada.

En aquellos casos señalados en el artículo 3.3 y en el artículo 5.4, en que no pueda garantizarse el respeto del valor límite de exposición, el trabajador tendrá derecho a una vigilancia de la salud reforzada, que podrá incluir un aumento de su periodicidad.

2. La vigilancia de la salud incluirá la elaboración y actualización de la historia clínico-laboral de los trabajadores sujetos a ella con arreglo a lo dispuesto en el apartado 1. El acceso, confidencialidad y contenido de dichas historias se ajustará a lo establecido en los apartados 2, 3 y 4 del artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y el artículo 37.3.c) del Reglamento de los servicios de prevención, aprobado por el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero. El trabajador tendrá acceso, previa solicitud, al historial que le afecte personalmente.

3. Cuando la vigilancia de la salud ponga de manifiesto que un trabajador padece una enfermedad o dolencia diagnosticable que, en opinión del médico responsable de la vigilancia de la salud, sea consecuencia, en todo o en parte, de una exposición a vibraciones mecánicas en el lugar de trabajo:

- a) El médico comunicará al trabajador el resultado que le atañe personalmente; en particular, le informará y aconsejará sobre la vigilancia de la salud a que deberá someterse al final de la exposición.
- b) El empresario deberá recibir información obtenida a partir de la vigilancia de la salud, conforme a lo establecido en el artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.
- c) Por su parte, el empresario deberá:
 - 1º Revisar la evaluación de los riesgos efectuada con arreglo al artículo 4.
 - 2º Revisar las medidas previstas para eliminar o reducir los riesgos con arreglo a lo dispuesto en el artículo 5.
 - 3º Tener en cuenta las recomendaciones del médico responsable de la vigilancia de la salud al aplicar cualquiera otra medida que se considere necesaria para eliminar o reducir riesgos de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 5, incluida la posibilidad de asignar al trabajador otro trabajo donde no exista riesgo de exposición.
 - 4º Disponer un control continuado de la salud del trabajador afectado y el examen del estado de salud de los demás trabajadores que hayan sufrido una exposición similar. En tales casos, el médico responsable de la vigilancia de la salud podrá proponer que las personas expuestas se sometan a un reconocimiento médico.

Disposición adicional única.

Información de las autoridades laborales

A los efectos de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 10.4 de la Directiva 2002/44/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de junio de 2002, sobre las disposiciones mínimas de seguridad y de salud relativas a la exposición de los trabajadores a los riesgos derivados de los agentes físicos (vibraciones), la autoridad laboral competente remitirá cada cuatro años desde

la entrada en vigor de este Real Decreto al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales la lista de las excepciones que en sus respectivos territorios se apliquen en virtud de lo dispuesto en los artículos 3.3 y 5.4, indicando las circunstancias y razones precisas que fundamentan dichas excepciones.

Disposición transitoria única.

Normas transitorias

Cuando se utilicen equipos de trabajo puestos a disposición de los trabajadores antes del 6 de julio de 2007 y que no permitan respetar los valores límite de exposición habida cuenta de los últimos avances de la técnica y/o de la puesta en práctica de medidas de organización, las obligaciones previstas en el artículo 5.3 no serán de aplicación hasta el 6 de julio de 2008 y, en el caso particular de los equipos utilizados en los sectores agrícola y silvícola, hasta el 6 de julio de 2011.

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, como órgano científico-técnico especializado de la Administración General del Estado, en el ejercicio de su función de investigación, estudio y divulgación en materia de prevención de riesgos laborales de conformidad con el artículo 8 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, deberá realizar antes del 31 de diciembre de 2007 estudios técnicos especializados en materia de vibraciones mecánicas, teniendo en cuenta el estado de la técnica y la experiencia obtenida en otros Estados.

A la vista de tales estudios, el Gobierno, previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, procederá a la modificación de este Real Decreto para determinar la fecha definitiva de aplicación de las obligaciones previstas en el artículo 5.3, y podrá prorrogar los plazos a que se refiere el párrafo primero de esta disposición transitoria en los términos del artículo 9 de la Directiva 2002/44/CE, del Parlamento Europeo y de Consejo, de 25 de junio de 2002, sobre las disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la exposición de los trabajadores a los riesgos derivados de los agentes físicos (vibraciones).

Disposición derogatoria única.

Alcance de la derogación normativa

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo previsto en este Real Decreto.

Disposiciones finales

Disposición final primera.

Elaboración y actualización de la guía técnica

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 5.3 del Reglamento de los servicios de prevención, aprobado por el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, elaborará y mantendrá actualizada una guía técnica de carácter no vinculante, para la evaluación y prevención de los riesgos derivados de la exposición a vibraciones mecánicas.

Disposición final segunda.

Facultad de desarrollo

Se autoriza al Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, previo informe de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, a dictar cuantas disposiciones sean necesarias para la aplicación y desarrollo de este Real Decreto, así como para incorporar al anexo las adaptaciones de carácter estrictamente técnico adoptadas por la Comisión Europea de conformidad con lo dispuesto en los artículos 11 y 12 de la Directiva 2002/44/CE.

Anexo.

A. Vibración transmitida al sistema mano-brazo

1. Evaluación de la exposición.-La evaluación del nivel de exposición a la vibración transmitida al sistema mano-brazo se basa en el cálculo del valor de exposición diaria, normalizado para un período de referencia de ocho horas, A(8), expresada como la raíz cuadrada de la suma de los cuadrados (valor total) de los valores eficaces de aceleración ponderada en frecuencia, determinados según los ejes ortogonales a_{hw} , a_{hw} y a_{hwz} , como se define en los capítulos 4 y 5 y en el anexo A de la norma UNE-EN ISO 5349-1 (2002).

La evaluación del nivel de exposición puede efectuarse mediante una estimación basada en las informaciones relativas al nivel de emisión de los equipos de trabajo utilizados, proporcionadas por los fabricantes de dichos materiales y mediante la observación de las prácticas de trabajo específicas o mediante medición.

2. Medición.-Cuando se proceda a la medición, de conformidad con el artículo 4.1:

- a) Los métodos utilizados podrán implicar un muestreo, que deberá ser representativo de la exposición del trabajador a las vibraciones mecánicas en cuestión; los métodos y aparatos utilizados deberán adaptarse a las características específicas de las vibraciones mecánicas que deban medirse, a los factores ambientales y a las características de los aparatos de medida, con arreglo a la norma UNE-EN ISO 5349-2 (2002).
- b) Cuando se trate de aparatos que deban sostenerse con ambas manos, las mediciones deberán realizarse en cada mano. La exposición se determinará por referencia al valor más elevado; también se dará información sobre la otra mano.

3. Interferencias.-Las disposiciones del artículo 4.4.d) se aplicarán, en particular, cuando las vibraciones mecánicas dificulten la correcta manipulación de los controles o la buena lectura de los aparatos indicadores.

4. Riesgos indirectos.-Las disposiciones del artículo 4.4.d) se aplicarán, en particular, cuando las vibraciones mecánicas perjudiquen la estabilidad de las estructuras o el buen estado de los elementos de unión.

5. Equipos de protección individual.-Los equipos de protección individual contra la vibración transmitida al sistema mano-brazo pueden contribuir al programa de medidas mencionado en el artículo 5.2.

B. Vibración transmitida al cuerpo entero

1. Evaluación de la exposición.-La evaluación del nivel de exposición a las vibraciones se basa en el cálculo de la exposición diaria A(8) expresada como la aceleración continua equivalente para un período de ocho horas, calculada como el mayor de los valores eficaces de las aceleraciones ponderadas en frecuencia determinadas según los tres ejes ortogonales (1,4awx, 1,4awy, awz, para un trabajador sentado o de pie), de conformidad con los capítulos 5, 6 y 7, el anexo A y el anexo B de la norma ISO 2631-1 (1997).

La evaluación del nivel de exposición puede efectuarse mediante una estimación basada en las informaciones relativas al nivel de emisión de los equipos de trabajo utilizados, proporcionadas por los fabricantes de dichos

materiales y mediante la observación de las prácticas de trabajo específicas o mediante medición.

En el sector de la navegación marítima podrán tenerse en cuenta únicamente, para la evaluación de las exposiciones, las vibraciones de frecuencia superior a 1 Hz.

2. Medición.-Cuando se proceda a la medición, de conformidad con el artículo 4.1, los métodos utilizados podrán implicar un muestreo, que deberá ser representativo de la exposición del trabajador a las vibraciones mecánicas en cuestión. Los métodos utilizados deberán adaptarse a las características específicas de las vibraciones mecánicas que deban medirse, a los factores ambientales y a las características de los aparatos de medida.

3. Interferencias.-Las disposiciones del artículo 4.4.d) se aplicarán, en particular, cuando las vibraciones mecánicas dificulten la correcta manipulación de los controles o la buena lectura de los aparatos indicadores.

4. Riesgos indirectos.-Las disposiciones del artículo 4.4.d) se aplicarán, en particular, cuando las vibraciones mecánicas perjudiquen la estabilidad de las estructuras o el buen estado de los elementos de unión.

5. Prolongación de la exposición.-Las disposiciones del artículo 4.4.g) se aplicarán, en particular, cuando la naturaleza de la actividad implique la utilización por parte de los trabajadores de locales de descanso bajo responsabilidad del empresario; excepto en casos de fuerza mayor, la exposición del cuerpo entero a las vibraciones en estos locales debe reducirse a un nivel compatible con las funciones y condiciones de utilización de estos locales.

REAL DECRETO 39/97, DE 17 DE ENERO,
POR EL QUE SE APRUEBA EL
REGLAMENTO DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN.

PREÁMBULO

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO II. EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS
Y PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA

SECCIÓN 1. EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS

SECCIÓN 2. PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA

CAPÍTULO III. ORGANIZACIÓN DE RECURSOS
PARA LAS ACTIVIDADES PREVENTIVAS

CAPÍTULO IV. ACREDITACIÓN DE ENTIDADES ESPECIALIZADAS
COMO SERVICIOS DE PREVENCIÓN AJENOS A LAS EMPRESAS

CAPÍTULO V. AUDITORIAS

CAPÍTULO VI. FUNCIONES Y NIVELES DE CUALIFICACIÓN

CAPÍTULO VII. COLABORACIÓN DE LOS SERVICIOS
DE PREVENCIÓN CON EL SISTEMA NACIONAL DE SALUD

DISPOSICIONES ADICIONALES

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

DISPOSICIÓN DEROGATORIA ÚNICA

DISPOSICIONES FINALES

ANEXO I

ANEXO II

ANEXO III

ANEXO IV

ANEXO V

ANEXO VI

MODIFICACIÓN

PREÁMBULO

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, ha venido a dar un nuevo enfoque, ya anunciado en su preámbulo, a la prevención de los riesgos laborales, que en la nueva concepción legal no se limita a un conjunto de deberes de obligado cumplimiento empresarial o a la subsanación de situaciones de riesgo ya manifestadas, sino que se integra en el conjunto de actividades y decisiones de la empresa, de las que forma parte desde el comienzo mismo del proyecto empresarial.

La nueva óptica de la prevención se articula así en torno a la planificación de la misma a partir de la evaluación inicial de los riesgos inherentes al trabajo, y la consiguiente adopción de las medidas adecuadas a la naturaleza de los riesgos detectados.

La necesidad de que tales fases o aspectos reciban un tratamiento específico por la vía normativa adecuada aparece prevista en el artículo 6 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, a tenor de cuyo apartado 1, párrafos d) y e), el Gobierno procederá a la regulación, a través de la correspondiente norma reglamentaria, de los procedimientos de evaluación de los riesgos para la salud de los trabajadores y de las modalidades de organización, funcionamiento y control de los servicios de prevención, así como de las capacidades y aptitudes que han de reunir dichos servicios y los trabajadores designados para desarrollar la actividad preventiva, exigencia esta última ya contenida en la Directiva 89/391/CEE.

Al cumplimiento del mandato legal responde el presente Real Decreto, en el que son objeto de tratamiento aquellos aspectos que hacen posible la prevención de los riesgos laborales, desde su nueva perspectiva, como actividad integrada en el conjunto de actuaciones de la empresa y en todos los niveles jerárquicos de la misma, a partir de una planificación que incluya la técnica, la organización y las condiciones de trabajo, presidido todo ello por los mismos principios de eficacia, coordinación y participación que informan la Ley.

Se aborda, por ello, en primer término la evaluación de los riesgos, como punto de partida que puede conducir a la planificación de la actividad preventiva que sea necesaria, a través de alguna de las modalidades de organización que, siguiendo al artículo 31 de la Ley, se regulan en la presente disposición, en función del tamaño de la empresa y de los riesgos o de la peligrosidad de las actividades desarrolladas en la misma.

La idoneidad de la actividad preventiva que, como resultado de la evaluación, haya de adoptar el empresario, queda garantizada a través del doble mecanismo que en la presente disposición se regula: de una parte, la acreditación por la autoridad laboral de los servicios de prevención externos, como forma de garantizar la adecuación de sus medios a las actividades que vayan a desarrollar y, de otra, la auditoría o evaluación externa del sistema de prevención, cuando esta actividad es asumida por el empresario con sus propios medios.

En relación con las capacidades o aptitudes necesarias para el desarrollo de la actividad preventiva, la presente disposición parte de la necesaria adecuación entre la formación requerida y las funciones a desarrollar, estableciendo la formación mínima necesaria para el desempeño de las funciones propias de la actividad preventiva, que se agrupan en tres niveles: básico, intermedio y superior, en el último de los cuales se incluyen las especialidades y disciplinas preventivas de medicina del trabajo, seguridad en el trabajo, higiene industrial y ergonomía y psicología aplicada. La inexistencia actual de titulaciones académicas o profesionales correspondientes a los niveles formativos mencionados, salvo en lo relativo a la especialidad de medicina del trabajo, aparece prevista en el presente Real Decreto, que contempla la posibilidad transitoria de acreditación alternativa de la formación exigida, hasta tanto se determinen las titulaciones correspondientes por las autoridades competentes en materia educativa.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, oída la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, consultadas las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, previa aprobación del Ministro de Administraciones Públicas, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 17 de enero de 1997,

DISPONGO:

Capítulo I.

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Integración de la actividad preventiva.

1. La prevención de riesgos laborales, como actuación a desarrollar en el seno de la empresa, deberá integrarse en el conjunto de sus actividades y decisiones, tanto en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones en que

éste se preste, como en la línea jerárquica de la empresa, incluidos todos los niveles de la misma. La integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos de la empresa implica la atribución a todos ellos y la asunción por éstos de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen y en todas las decisiones que adopten.

2. Los trabajadores tendrán derecho a participar, en los términos previstos en el capítulo V de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en el diseño, la adopción y el cumplimiento de las medidas preventivas. Dicha participación incluye la consulta acerca de la evaluación de los riesgos y de la consiguiente planificación y organización de la actividad preventiva, en su caso, así como el acceso a la documentación correspondiente, en los términos señalados en los artículos 33 y 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 2. Acción de la empresa en materia de prevención de riesgos.

1. El establecimiento de una acción de prevención de riesgos integrada en la empresa supone la implantación de un plan de prevención de riesgos que incluya la estructura organizativa, la definición de funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para llevar a cabo dicha acción.

2. La puesta en práctica de toda acción preventiva requiere, en primer término, el conocimiento de las condiciones de cada uno de los puestos de trabajo, para identificar y evitar los riesgos y evaluar los que no puedan evitarse.

3. A partir de los resultados de la evaluación de los riesgos, el empresario planificará la actividad preventiva cuya necesidad ponga aquélla, en su caso, de manifiesto.

4. La actividad preventiva del empresario se desarrollará a través de alguna de las modalidades previstas en el capítulo III de este Real Decreto.

Capítulo II.

EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS Y PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA

SECCIÓN 1. EVALUACIÓN DE RIESGOS

Artículo 3. Definición.

1. La evaluación de los riesgos laborales es el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la informa-

ción necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse.

2. Cuando de la evaluación realizada resulte necesaria la adopción de medidas preventivas, deberán ponerse claramente de manifiesto las situaciones en que sea necesario:

- a. Eliminar o reducir el riesgo, mediante medidas de prevención en el origen, organizativas, de protección colectiva, de protección individual, o de formación e información a los trabajadores.
- b. Controlar periódicamente las condiciones, la organización y los métodos de trabajo y el estado de salud de los trabajadores.

3. De acuerdo con lo previsto en el artículo 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el empresario deberá consultar a los representantes de los trabajadores, o a los propios trabajadores en ausencia de representantes, acerca del procedimiento de evaluación a utilizar en la empresa o centro de trabajo.

Artículo 4. Contenido general de la evaluación.

1. La evaluación inicial de los riesgos que no hayan podido evitarse deberá extenderse a cada uno de los puestos de trabajo de la empresa en que concurren dichos riesgos. Para ello, se tendrán en cuenta:

- a. Las condiciones de trabajo existentes o previstas, tal como quedan definidas en el apartado 7 del artículo 4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- b. La posibilidad de que el trabajador que lo ocupe o vaya a ocuparlo sea especialmente sensible, por sus características personales o estado biológico conocido, a alguna de dichas condiciones.

2. A partir de dicha evaluación inicial, deberán volver a evaluarse los puestos de trabajo que puedan verse afectados por:

- a. La elección de equipos de trabajo, sustancias o preparados químicos, la introducción de nuevas tecnologías o la modificación en el acondicionamiento de los lugares de trabajo.
- b. El cambio en las condiciones de trabajo.

- c. La incorporación de un trabajador cuyas características personales o estado biológico conocido lo hagan especialmente sensible a las condiciones del puesto.

3. La evaluación de los riesgos se realizará mediante la intervención de personal competente, de acuerdo con lo dispuesto en el capítulo VI de esta norma.

Artículo 5. Procedimiento.

1. A partir de la información obtenida sobre la organización, características y complejidad del trabajo, sobre las materias primas y los equipos de trabajo existentes en la empresa y sobre el estado de salud de los trabajadores, se procederá a la determinación de los elementos peligrosos y a la identificación de los trabajadores expuestos a los mismos, valorando a continuación el riesgo existente en función de criterios objetivos de valoración, según los conocimientos técnicos existentes, o consensuados con los trabajadores, de manera que se pueda llegar a una conclusión sobre la necesidad de evitar o de controlar y reducir el riesgo. A los efectos previstos en el párrafo anterior se tendrá en cuenta la información recibida de los trabajadores sobre los aspectos señalados.

2. El procedimiento de evaluación utilizado deberá proporcionar confianza sobre su resultado. En caso de duda deberán adoptarse las medidas preventivas más favorables, desde el punto de vista de la prevención.

La evaluación incluirá la realización de las mediciones, análisis o ensayos que se consideren necesarios, salvo que se trate de operaciones, actividades o procesos en los que la directa apreciación profesional acreditada permita llegar a una conclusión sin necesidad de recurrir a aquéllos, siempre que se cumpla lo dispuesto en el párrafo anterior.

En cualquier caso, si existiera normativa específica de aplicación, el procedimiento de evaluación deberá ajustarse a las condiciones concretas establecidas en la misma.

3. Cuando la evaluación exija la realización de mediciones, análisis o ensayos y la normativa no indique o concrete los métodos que deben emplearse, o cuando los criterios de evaluación contemplados en dicha normativa deban ser interpretados o precisados a la luz de otros criterios de carácter técnico, se podrán utilizar, si existen, los métodos o criterios recogidos en:

- a. Normas UNE.
- b. Guías del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, del Instituto Nacional de Silicosis y protocolos y guías del Ministerio de Sanidad y Consumo, así como de Instituciones competentes de las Comunidades Autónomas.
- c. Normas internacionales.
- d. En ausencia de los anteriores, guías de otras entidades de reconocido prestigio en la materia u otros métodos o criterios profesionales descritos documentalmente que cumplan lo establecido en el primer párrafo del apartado 2 de este artículo y proporcionen un nivel de confianza equivalente.

Artículo 6. Revisión.

1. La evaluación inicial a que se refiere el artículo 4 deberá revisarse cuando así lo establezca una disposición específica.

En todo caso, se deberá revisar la evaluación correspondiente a aquellos puestos de trabajo afectados cuando se hayan detectado daños a la salud de los trabajadores o se haya apreciado a través de los controles periódicos, incluidos los relativos a la vigilancia de la salud, que las actividades de prevención pueden ser inadecuadas o insuficientes. Para ello se tendrán en cuenta los resultados de:

- a. La investigación sobre las causas de los daños para la salud que se hayan producido.
- b. Las actividades para la reducción de los riesgos a que se hace referencia en el apartado 1.a) del artículo 3.
- c. Las actividades para el control de los riesgos a que se hace referencia en el apartado 1.b) del artículo 3.
- d. El análisis de la situación epidemiológica según los datos aportados por el sistema de información sanitaria u otras fuentes disponibles.

2. Sin perjuicio de lo señalado en el apartado anterior, deberá revisarse igualmente la evaluación inicial con la periodicidad que se acuerde entre la empresa y los representantes de los trabajadores, teniendo en cuenta, en particular, el deterioro por el transcurso del tiempo de los elementos que integran el proceso productivo.

Artículo 7. Documentación.

En la documentación a que hace referencia el párrafo a) del apartado 1 del artículo 23 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales deberán reflejarse, para cada puesto de trabajo cuya evaluación ponga de manifiesto la necesidad de tomar alguna medida preventiva, los siguientes datos:

- a. La identificación del puesto de trabajo.
- b. El riesgo o riesgos existentes y la relación de trabajadores afectados.
- c. El resultado de la evaluación y las medidas preventivas procedentes, teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 3.
- d. La referencia de los criterios y procedimientos de evaluación y de los métodos de medición, análisis o ensayo utilizados, en los casos en que sea de aplicación lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 5.

SECCIÓN 2. PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA

Artículo 8. Necesidad de la planificación.

Cuando el resultado de la evaluación pusiera de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario planificará la actividad preventiva que proceda con objeto de eliminar o controlar y reducir dichos riesgos, conforme a un orden de prioridades en función de su magnitud y número de trabajadores expuestos a los mismos.

En la planificación de esta actividad preventiva se tendrá en cuenta la existencia, en su caso, de disposiciones legales relativas a riesgos específicos, así como los principios de acción preventiva señalados en el artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 9. Contenido.

1. La planificación de la actividad preventiva incluirá, en todo caso, los medios humanos y materiales necesarios, así como la asignación de los recursos económicos precisos para la consecución de los objetivos propuestos.

2. Igualmente habrán de ser objeto de integración en la planificación de la actividad preventiva las medidas de emergencia y la vigilancia de la salud previstas en los artículos 20 y 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como la información y la formación de los trabajadores en materia preventiva y la coordinación de todos estos aspectos.

3. La actividad preventiva deberá planificarse para un período determinado, estableciendo las fases y prioridades de su desarrollo en función de la magnitud de los riesgos y del número de trabajadores expuestos a los mismos, así como su seguimiento y control periódico. En el caso de que el período en que se desarrolle la actividad preventiva sea superior a un año, deberá establecerse un programa anual de actividades.

Capítulo III.

ORGANIZACIÓN DE RECURSOS PARA LAS ACTIVIDADES PREVENTIVAS

Artículo 10. Modalidades.

1. La organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas se realizará por el empresario con arreglo a alguna de las modalidades siguientes:

- a. Asumiendo personalmente tal actividad.
- b. Designando a uno o varios trabajadores para llevarla a cabo.
- c. Constituyendo un servicio de prevención propio.
- d. Recurriendo a un servicio de prevención ajeno.

2. En los términos previstos en el capítulo IV de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, se entenderá por servicio de prevención propio el conjunto de medios humanos y materiales de la empresa necesarios para la realización de las actividades de prevención, y por servicio de prevención ajeno el prestado por una entidad especializada que concierte con la empresa la realización de actividades de prevención, el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgos o ambas actuaciones conjuntamente.

3. Los servicios de prevención tendrán carácter interdisciplinario, entendiéndose como tal la conjunción coordinada de dos o más disciplinas técnicas o científicas en materia de prevención de riesgos laborales.

Artículo 11. Asunción personal por el empresario de la actividad preventiva.

1. El empresario podrá desarrollar personalmente la actividad de prevención, con excepción de las actividades relativas a la vigilancia de la salud de los trabajadores, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a. Que se trate de empresa de menos de seis trabajadores.
- b. Que las actividades desarrolladas en la empresa no estén incluidas en el anexo I.
- c. Que desarrolle de forma habitual su actividad profesional en el centro de trabajo.
- d. Que tenga la capacidad correspondiente a las funciones preventivas que va a desarrollar, de acuerdo con lo establecido en el capítulo VI.

2. La vigilancia de la salud de los trabajadores, así como aquellas otras actividades preventivas no asumidas personalmente por el empresario, deberán cubrirse mediante el recurso a alguna de las restantes modalidades de organización preventiva previstas en este capítulo.

Artículo 12. Designación de trabajadores.

1. El empresario designará a uno o varios trabajadores para ocuparse de la actividad preventiva en la empresa.

Las actividades preventivas para cuya realización no resulte suficiente la designación de uno o varios trabajadores deberán ser desarrolladas a través de uno o más servicios de prevención propios o ajenos.

2. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, no será obligatoria la designación de trabajadores cuando el empresario:
- a. Haya asumido personalmente la actividad preventiva de acuerdo con lo señalado en el artículo 11.
 - b. Haya recurrido a un servicio de prevención propio.
 - c. Haya recurrido a un servicio de prevención ajeno.

Artículo 13. Capacidad y medios de los trabajadores designados.

1. Para el desarrollo de la actividad preventiva, los trabajadores designados deberán tener la capacidad correspondiente a las funciones a desempeñar, de acuerdo con lo establecido en el capítulo VI.

2. El número de trabajadores designados, así como los medios que el empresario ponga a su disposición y el tiempo de que dispongan para el desempeño

de su actividad, deberán ser los necesarios para desarrollar adecuadamente sus funciones.

Artículo 14. Servicio de prevención propio.

El empresario deberá constituir un servicio de prevención propio cuando concorra alguno de los siguientes supuestos:

- a. Que se trate de empresas que cuenten con más de 500 trabajadores.
- b. Que, tratándose de empresas de entre 250 y 500 trabajadores, desarrollen alguna de las actividades incluidas en el anexo I.
- c. Que, tratándose de empresas no incluidas en los apartados anteriores, así lo decida la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y, en su caso, de los órganos técnicos en materia preventiva de las Comunidades Autónomas, en función de la peligrosidad de la actividad desarrollada o de la frecuencia o gravedad de la siniestralidad en la empresa, salvo que se opte por el concierto con una entidad especializada ajena a la empresa de conformidad con lo dispuesto en el artículo 16 de esta disposición.

Teniendo en cuenta las circunstancias existentes, la resolución de la autoridad laboral fijará un plazo, no superior a un año, para que, en el caso de que se optase por un servicio de prevención propio, la empresa lo constituya en dicho plazo. Hasta la fecha señalada en la resolución, las actividades preventivas en la empresa deberán ser concertadas con una entidad especializada ajena a la empresa, salvo de aquellas que vayan siendo asumidas progresivamente por la empresa mediante la designación de trabajadores, hasta su plena integración en el servicio de prevención que se constituya.

Artículo 15. Organización y medios de los servicios de prevención propios.

1. El servicio de prevención propio constituirá una unidad organizativa específica y sus integrantes dedicarán de forma exclusiva su actividad en la empresa a la finalidad del mismo.
2. Los servicios de prevención propios deberán contar con las instalaciones y los medios humanos y materiales necesarios para la realización de las actividades preventivas que vayan a desarrollar en la empresa.

El servicio de prevención habrá de contar, como mínimo, con dos de las especialidades o disciplinas preventivas previstas en el artículo 34 de la presente disposición, desarrolladas por expertos con la capacitación requerida para las funciones a desempeñar, según lo establecido en el capítulo VI. Dichos expertos actuarán de forma coordinada, en particular en relación con las funciones relativas al diseño preventivo de los puestos de trabajo, la identificación y evaluación de los riesgos, los planes de prevención y los planes de formación de los trabajadores. Asimismo habrá de contar con el personal necesario que tenga la capacitación requerida para desarrollar las funciones de los niveles básico e intermedio previstas en el citado capítulo VI. Sin perjuicio de la necesaria coordinación indicada en el párrafo anterior, la actividad sanitaria, que en su caso exista, contará para el desarrollo de su función dentro del servicio de prevención con la estructura y medios adecuados a su naturaleza específica y la confidencialidad de los datos médicos personales, debiendo cumplir los requisitos establecidos en la normativa sanitaria de aplicación. Dicha actividad sanitaria incluirá las funciones específicas recogidas en el apartado 3 del artículo 37 de la presente disposición, las actividades atribuidas por la Ley General de Sanidad, así como aquellas otras que en materia de prevención de riesgos laborales le correspondan en función de su especialización.

Las actividades de los integrantes del servicio de prevención se coordinarán con arreglo a protocolos u otros medios existentes que establezcan los objetivos, los procedimientos y las competencias en cada caso.

3. Cuando el ámbito de actuación del servicio de prevención se extienda a más de un centro de trabajo, deberá tenerse en cuenta la situación de los diversos centros en relación con la ubicación del servicio, a fin de asegurar la adecuación de los medios de dicho servicio a los riesgos existentes.
4. Las actividades preventivas que no sean asumidas a través del servicio de prevención propio deberán ser concertadas con uno o más servicios de prevención ajenos.
5. La empresa deberá elaborar anualmente y mantener a disposición de las autoridades laborales y sanitarias competentes la memoria y programación anual del servicio de prevención a que se refiere el párrafo d) del apartado 2 del artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 16. Servicios de prevención ajenos.

1. El empresario deberá recurrir a uno o varios servicios de prevención ajenos, que colaborarán entre sí cuando sea necesario, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- a. Que la designación de uno o varios trabajadores sea insuficiente para la realización de la actividad de prevención y no concurren las circunstancias que determinan la obligación de constituir un servicio de prevención propio.
- b. Que en el supuesto a que se refiere el párrafo c) del artículo 14 no se haya optado por la constitución de un servicio de prevención propio.
- c. Que se haya producido una asunción parcial de la actividad preventiva en los términos previstos en el apartado 2 del artículo 11 y en el apartado 4 del artículo 15 de la presente disposición.

2. De conformidad con lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, los representantes de los trabajadores deberán ser consultados por el empresario con carácter previo a la adopción de la decisión de concertar la actividad preventiva con uno o varios servicios de prevención ajenos.

Artículo 17. Requisitos de las entidades especializadas para poder actuar como servicios de prevención.

Podrán actuar como servicios de prevención las entidades especializadas que reúnan los siguientes requisitos:

- a. Disponer de la organización, instalaciones, personal y equipo necesarios para el desempeño de su actividad.
- b. Constituir una garantía que cubra su eventual responsabilidad.
- c. No mantener con las empresas concertadas vinculaciones comerciales, financieras o de cualquier otro tipo, distintas a las propias de su actuación como servicio de prevención, que puedan afectar a su independencia e influir en el resultado de sus actividades, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 22.
- d. Obtener la aprobación de la Administración sanitaria, en cuanto a los aspectos de carácter sanitario.
- e. Ser objeto de acreditación por la Administración laboral.

Artículo 18. Recursos materiales y humanos de las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención.

1. Las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención deberán contar con las instalaciones y los recursos materiales y humanos que les permitan desarrollar adecuadamente la actividad preventiva que hubieren concertado, teniendo en cuenta el tipo, extensión y frecuencia de los servicios preventivos que han de prestar y la ubicación de los centros de trabajo en los que dicha prestación ha de desarrollarse.

2. En todo caso, dichas entidades deberán disponer, como mínimo, de los medios siguientes:

- a. Personal que cuente con la cualificación necesaria para el desempeño de las funciones de nivel superior, de acuerdo con lo establecido en el capítulo VI, en número no inferior a un experto por cada una de las especialidades o disciplinas preventivas de Medicina del Trabajo, Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial, y Ergonomía y Psicología aplicada. Asimismo deberán contar con el personal necesario que tenga la capacitación requerida para desarrollar las funciones de los niveles básico e intermedio previstas en el capítulo VI, en función de las características de las empresas cubiertas por el servicio. Los expertos en las especialidades mencionadas actuarán de forma coordinada, en particular en relación con las funciones relativas al diseño preventivo de los puestos de trabajo, la identificación y evaluación de los riesgos, los planes de prevención y los planes de formación de los trabajadores.
- b. Las instalaciones e instrumentación necesarias para realizar las pruebas, reconocimientos, mediciones, análisis y evaluaciones habituales en la práctica de las especialidades citadas, así como para el desarrollo de las actividades formativas y divulgativas básicas.

3. Sin perjuicio de la necesaria coordinación indicada en el apartado 2 de este artículo, la actividad sanitaria contará para el desarrollo de su función dentro del servicio de prevención con la estructura y medios adecuados a su naturaleza específica y la confidencialidad de los datos médicos personales.

4. La autoridad laboral, previo informe, en su caso, de la sanitaria en cuanto a los aspectos de carácter sanitario, podrá eximir del cumplimiento de alguna de las

condiciones señaladas a los servicios de prevención en el apartado 2.a), a solicitud de los mismos, en función del tipo de empresas al que extiende su ámbito y de los riesgos existentes en las mismas, siempre que quede suficientemente garantizada su actuación interdisciplinar en relación con dichas empresas.

Artículo 19. Funciones de las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención.

Las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención deberán asumir directamente el desarrollo de las funciones señaladas en el apartado 3 del artículo 31 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que hubieran concertado, teniendo presente la integración de la prevención en el conjunto de actividades de la empresa y en todos los niveles jerárquicos de la misma, sin perjuicio de que puedan subcontratar los servicios de otros profesionales o entidades cuando sea necesario para la realización de actividades que requieran conocimientos especiales o instalaciones de gran complejidad.

Artículo 20. Concierto de la actividad preventiva.

1. Cuando el empresario opte por desarrollar la actividad preventiva a través de uno o varios servicios de prevención ajenos a la empresa, deberá concertar por escrito la prestación, debiéndose consignar, como mínimo, los siguientes aspectos:

- a. Identificación de la entidad especializada que actúa como servicio de prevención ajeno a la empresa.
- b. Identificación de la empresa destinataria de la actividad, así como de los centros de trabajo de la misma a los que dicha actividad se contrae.
- c. Aspectos de la actividad preventiva a desarrollar en la empresa, especificando las actuaciones concretas, así como los medios para llevarlas a cabo.
- d. Actividad de vigilancia de la salud de los trabajadores, en su caso.
- e. Duración del concierto.
- f. Condiciones económicas del concierto.

2. Las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención deberán mantener a disposición de las autoridades laborales y sanitarias competentes una memoria anual en la que incluirán de forma separada las empresas o centros de trabajo a los que se ha prestado servicios durante dicho período, indicando en cada caso la naturaleza de éstos. Igualmente, deberán facilitar a las empresas para las que actúen como servicios de prevención la memoria y la programación

anual a las que se refiere el apartado 2.d) del artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, a fin de que pueda ser conocida por el Comité de Seguridad y Salud en los términos previstos en el artículo citado.

Artículo 21. Servicios de prevención mancomunados.

1. Podrán constituirse servicios de prevención mancomunados entre aquellas empresas que desarrollen simultáneamente actividades en un mismo centro de trabajo, edificio o centro comercial, siempre que quede garantizada la operatividad y eficacia del servicio en los términos previstos en el apartado 3 del artículo 15 de esta disposición. Por negociación colectiva o mediante los acuerdos a que se refiere el artículo 83, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores, o, en su defecto, por decisión de las empresas afectadas, podrá acordarse, igualmente, la constitución de servicios de prevención mancomunados entre aquellas empresas pertenecientes a un mismo sector productivo o grupo empresarial o que desarrollen sus actividades en un polígono industrial o área geográfica limitada.

2. En el acuerdo de constitución del servicio mancomunado, que se deberá adoptar previa consulta a los representantes legales de los trabajadores de cada una de las empresas afectadas en los términos establecidos en el artículo 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, deberán constar expresamente las condiciones mínimas en que tal servicio de prevención debe desarrollarse.

3. Dichos servicios, tengan o no personalidad jurídica diferenciada, tendrán la consideración de servicios propios de las empresas que los constituyan y habrán de contar con los medios exigidos para aquéllos, cuyos restantes requisitos les serán, asimismo, de aplicación.

4. La actividad preventiva de los servicios mancomunados se limitará a las empresas participantes.

5. El servicio de prevención mancomunado deberá tener a disposición de la autoridad laboral la información relativa a las empresas que lo constituyen y al grado de participación de las mismas.

Artículo 22. Actuación de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social como servicios de prevención.

La actuación de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social como servicios de prevención se desarrollará

en las mismas condiciones que las aplicables a los servicios de prevención ajenos, teniendo en cuenta las prescripciones contenidas al respecto en la normativa específica aplicable a dichas entidades.

Cápítulo IV.

ACREDITACIÓN DE ENTIDADES ESPECIALIZADAS COMO SERVICIOS DE PREVENCIÓN AJENOS A LAS EMPRESAS

Artículo 23. Solicitud de acreditación.

Las entidades especializadas que pretendan ser acreditadas como servicios de prevención deberán formular solicitud ante la autoridad laboral competente del lugar en donde radiquen sus instalaciones principales, acompañando a su petición un proyecto en el que se hagan constar los siguientes extremos:

- a. Aspectos de la actividad preventiva que pretende efectuar, especificando los tipos de actividad que tienen capacidad de desarrollar.
- b. Ámbito territorial y de actividad profesional en los que pretende actuar, así como previsión del número de empresas y volumen de trabajadores en los que tiene capacidad para extender su actividad preventiva.
- c. Previsiones de dotación de personal para el desempeño de la actividad preventiva, con indicación de su cualificación profesional y dedicación, así como de las instalaciones y medios instrumentales y de su respectiva ubicación.
- d. Compromiso de suscribir una póliza de seguro que cubra su responsabilidad, por una cuantía mínima de 200 millones de pesetas, anualmente actualizada en función de la evolución del índice de precios al consumo, sin que dicha cuantía constituya el límite de la responsabilidad del servicio.
- e. Actividades especializadas que, en su caso, tiene previsto contratar con otras entidades.

Artículo 24. Autoridad competente.

1. Será autoridad laboral competente para conocer de las solicitudes de acreditación formuladas por las entidades especializadas que pretendan actuar como servicios de prevención el órgano competente de la Comunidad Autónoma que

haya recibido el correspondiente traspaso de servicios o, en su defecto, la Dirección Provincial de Trabajo y Asuntos Sociales de la provincia donde radiquen sus instalaciones principales.

2. La acreditación otorgada tendrá validez para todo el ámbito del Estado, de acuerdo con los criterios de coordinación establecidos por la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Artículo 25. Aprobación provisional.

1. Recibidos la solicitud y el proyecto señalados en el artículo 23, la autoridad laboral remitirá copia a la autoridad sanitaria competente del lugar en el que radiquen las instalaciones principales de la entidad especializada, a los fines previstos en el apartado 5 del artículo 31 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Dicha autoridad sanitaria comunicará a la autoridad laboral su decisión acerca de la aprobación del proyecto en cuanto a los requisitos de carácter sanitario.

2. Al mismo tiempo, solicitará informe de los órganos técnicos en materia preventiva de las Comunidades Autónomas o, en su caso, del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, así como aquellos otros que considere necesarios acerca de los aspectos no contemplados en el apartado anterior.

3. La autoridad laboral, a la vista de la decisión de la autoridad sanitaria y de los informes emitidos, dictará resolución en el plazo de tres meses, contados desde la entrada de la solicitud en el registro del órgano administrativo competente, autorizando provisionalmente o denegando la solicitud formulada. Transcurrido dicho plazo sin que haya recaído resolución expresa, la solicitud podrá entenderse desestimada.

4. La resolución prevista en el apartado anterior que autorice provisionalmente tendrá carácter definitivo cuando la entidad especializada, al tiempo de formular la solicitud, acredite la efectiva realización del proyecto, en los términos señalados en el artículo siguiente.

5. Contra la resolución expresa o presunta de la autoridad laboral podrá interponerse recurso ordinario en el plazo de un mes ante el órgano superior jerárquico correspondiente.

Artículo 26. Acreditación.

1. La eficacia de la resolución estimatoria de la autoridad laboral quedará subordinada a la efectiva realización del proyecto por parte de la entidad solicitante. A tal fin, dicha entidad deberá comunicar la realización del proyecto a la autoridad laboral en el plazo de tres meses, contados a partir de la fecha de notificación de la resolución estimatoria, con indicación de los siguientes datos y documentos:

- a. Número de identificación fiscal y código de cuenta de cotización a la Seguridad Social.
- b. Contratos del personal, con indicación de su duración, cualificación profesional y dedicación.
- c. Situación de sus instalaciones, así como de los medios instrumentales.
- d. Póliza de seguro contratada.
- e. Contratos o acuerdos establecidos, en su caso, con otras entidades para la realización de determinados tipos de actividades especializadas.

2. Transcurrido el plazo de tres meses sin que la entidad haya comunicado a la autoridad laboral la realización del proyecto, la autorización provisional se entenderá caducada.

3. Recibida la comunicación relativa a la realización del proyecto, la autoridad laboral remitirá copia a la autoridad sanitaria competente, a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a los órganos técnicos en materia preventiva de las Comunidades Autónomas y a aquellos otros que hubieren emitido informe, a efectos de comprobación de la concurrencia de los requisitos previstos en el proyecto. Cuando las entidades solicitantes cuenten con instalaciones o medios ubicados en más de una provincia o Comunidad Autónoma, la autoridad laboral competente para resolver recabará los informes referidos en el párrafo anterior a través de las respectivas autoridades competentes de dichas provincias o Comunidades Autónomas.

4. La autoridad laboral, a la vista de la decisión de la autoridad sanitaria y de los informes emitidos, dictará resolución ratificando o rectificando la autorización provisional en el plazo de tres meses, contados desde la comunicación relativa a la realización del proyecto. Dicho plazo se ampliará a seis meses en el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado anterior. Transcurridos

dichos plazos sin que haya recaído resolución expresa, se entenderá ratificada la autorización provisional. Contra la resolución expresa o presunta de la autoridad laboral cabrá la interposición del recurso previsto en el apartado 5 del artículo anterior.

5. Las entidades especializadas podrán desarrollar su actividad como servicio de prevención una vez obtenida la acreditación mediante la ratificación de la autorización provisional.

Artículo 27. Mantenimiento de las condiciones de acreditación.

1. Las entidades especializadas deberán mantener las condiciones en que se basó su acreditación como servicios de prevención. Cualquier modificación de las mismas será comunicada a la autoridad laboral que la concedió.

2. Las autoridades laboral y sanitaria podrán verificar, en el ámbito de sus competencias, el cumplimiento de las condiciones exigibles para el desarrollo de las actividades del servicio, comunicando a la autoridad laboral que concedió la acreditación las deficiencias detectadas con motivo de tales verificaciones.

3. Si como resultado de las comprobaciones efectuadas, bien directamente o a través de las comunicaciones señaladas en el apartado anterior, la autoridad laboral que concedió la acreditación comprobara el incumplimiento de requisitos que determinaron aquélla, podrá extinguir la acreditación otorgada.

Artículo 28. Registro.

1. En los órganos competentes de las Comunidades Autónomas, que hayan recibido los correspondientes traspasos de servicios, o, en su defecto, de la Administración General del Estado, se creará un registro en el que serán inscritas las entidades especializadas que hayan sido autorizadas como servicios de prevención, así como las personas o entidades especializadas a las que se haya concedido autorización para efectuar auditorías o evaluaciones de los sistemas de prevención de conformidad con lo establecido en el capítulo V de esta disposición. Los órganos a los que se refiere el párrafo anterior, enviarán a la Dirección General de Trabajo y Migraciones del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, en el plazo de ocho días hábiles, copia de todo asiento practicado en sus respectivos registros. Los registros de las Administraciones competentes en la materia estarán intercomunicados para poder disponer de toda la información que contienen.

3. De efectuarse tratamiento automatizado de datos de salud o de otro tipo de datos personales, deberá hacerse conforme a la Ley Orgánica 5/1992, de 29 de octubre.

Capítulo V. AUDITORIAS

Artículo 29. Ámbito de aplicación.

1. Las auditorias o evaluaciones externas serán obligatorias en los términos establecidos en el presente capítulo cuando, como consecuencia de la evaluación de los riesgos, las empresas tengan que desarrollar actividades preventivas para evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

2. Las empresas que no hubieran concertado el servicio de prevención con una entidad especializada deberán someter su sistema de prevención al control de una auditoría o evaluación externa. Dicha auditoría deberá ser repetida cada cinco años, o cuando así lo requiera la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y, en su caso, de los órganos técnicos en materia preventiva de las Comunidades Autónomas, a la vista de los datos de siniestralidad o de otras circunstancias que pongan de manifiesto la necesidad de revisar los resultados de la última auditoría.

3. A los efectos previstos en el apartado anterior, las empresas de hasta seis trabajadores cuyas actividades no estén incluidas en el anexo I, en las que el empresario hubiera asumido personalmente las funciones de prevención o hubiera designado a uno o más trabajadores para llevarlas a cabo y en las que la eficacia del sistema preventivo resulte evidente sin necesidad de recurrir a una auditoría por el limitado número de trabajadores y la escasa complejidad de las actividades preventivas, se considerará que han cumplido la obligación de la auditoría cuando cumplimenten y remitan a la autoridad laboral una notificación sobre la concurrencia de las condiciones que no hacen necesario recurrir a la misma según modelo establecido en el anexo II, y la autoridad laboral no haya aplicado lo previsto en el apartado 4 de este artículo. La autoridad laboral registrará y ordenará según las actividades de las empresas sus notificaciones y facilitará una información globalizada sobre las empresas afectadas a los órganos de participación institucional en materia de seguridad y salud.

4. Teniendo en cuenta la notificación prevista en el apartado anterior, la documentación establecida en el artículo 7 y la situación individualizada de la empresa, a la vista de los datos de siniestralidad de la empresa o del sector, de

informaciones o de otras circunstancias que pongan de manifiesto la peligrosidad de las actividades desarrolladas o la inadecuación del sistema de prevención, la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y, en su caso, de los órganos técnicos en materia preventiva de las Comunidades Autónomas, podrá requerir la realización de una auditoría a las empresas referidas en el citado apartado, de conformidad con lo dispuesto en el apartado 2.

Artículo 30. Concepto y objetivos.

La auditoría, como instrumento de gestión que ha de incluir una evaluación sistemática, documentada y objetiva de la eficacia del sistema de prevención, deberá ser realizada de acuerdo con las normas técnicas establecidas o que puedan establecerse y teniendo en cuenta la información recibida de los trabajadores, y tendrá como objetivos:

- a. Comprobar cómo se ha realizado la evaluación inicial y periódica de los riesgos, analizar sus resultados y verificarlos, en caso de duda.
- b. Comprobar que el tipo y planificación de las actividades preventivas se ajusta a lo dispuesto en la normativa general, así como a la normativa sobre riesgos específicos que sea de aplicación, teniendo en cuenta los resultados de la evaluación.
- c. Analizar la adecuación entre los procedimientos y medios requeridos para realizar las actividades preventivas mencionadas en el párrafo anterior y los recursos de que dispone el empresario, propios o concertados, teniendo en cuenta, además, el modo en que están organizados o coordinados, en su caso.

Artículo 31. Documentación.

Los resultados de la auditoría deberán quedar reflejados en un informe que la empresa auditada deberá mantener a disposición de la autoridad laboral competente y de los representantes de los trabajadores.

Artículo 32. Requisitos.

1. La auditoría deberá ser realizada por personas físicas o jurídicas que posean, además, un conocimiento suficiente de las materias y aspectos técnicos objeto de la misma y cuenten con los medios adecuados para ello.

2. Las personas físicas o jurídicas que realicen la auditoría del sistema de prevención de una empresa no podrán mantener con la misma vinculaciones comerciales, financieras o de cualquier otro tipo, distintas a las propias de su actuación como auditoras, que puedan afectar a su independencia o influir en el resultado de sus actividades. Del mismo modo, tales personas no podrán realizar para la misma o distinta empresa actividades en calidad de entidad especializada para actuar como servicio de prevención, ni mantener con estas últimas vinculaciones comerciales, financieras o de cualquier otro tipo distintas de las que concierte la propia auditora como empresa para desarrollar las actividades de prevención en el seno de la misma.

3. Cuando la complejidad de las verificaciones a realizar lo haga necesario, las personas o entidades encargadas de llevar a cabo la auditoría podrán recurrir a otros profesionales que cuenten con los conocimientos, medios e instalaciones necesarios para la realización de aquéllas.

Artículo 33. Autorización.

1. Las personas o entidades especializadas que pretendan desarrollar la actividad de auditoría del sistema de prevención habrán de contar con la autorización de la autoridad laboral competente del lugar donde radiquen sus instalaciones principales, previa solicitud ante la misma, en la que se harán constar las previsiones señaladas en el párrafo c) del artículo 23.

2. La autoridad laboral, previos los informes que estime oportunos, dictará resolución autorizando o denegando la solicitud formulada en el plazo de tres meses, contados desde la entrada de la solicitud en el Registro del órgano administrativo competente. Transcurrido dicho plazo sin que haya recaído resolución expresa, la solicitud podrá entenderse desestimada. La resolución estimatoria de la autoridad laboral tendrá carácter provisional, quedando subordinada su eficacia a la autorización definitiva, previa acreditación del cumplimiento de las previsiones señaladas en el apartado 1.

3. Serán de aplicación a la autorización el procedimiento establecido para la acreditación en el artículo 26 de la presente disposición y el previsto en el artículo 27 en relación con el mantenimiento de las condiciones de autorización y la extinción, en su caso, de las autorizaciones otorgadas.

Capítulo VI.

FUNCIONES Y NIVELES DE CUALIFICACIÓN

Artículo 34. Clasificación de las funciones.

A efectos de determinación de las capacidades y aptitudes necesarias para la evaluación de los riesgos y el desarrollo de la actividad preventiva, las funciones a realizar se clasifican en los siguientes grupos:

- a. Funciones de nivel básico.
- b. Funciones de nivel intermedio.
- c. Funciones de nivel superior, correspondientes a las especialidades y disciplinas preventivas de medicina del trabajo, seguridad en el trabajo, higiene industrial, y ergonomía y psicología aplicada.

Las funciones que se recogen en los artículos siguientes serán las que orienten los distintos proyectos y programas formativos desarrollados para cada nivel.

Estos proyectos y programas deberán ajustarse a los criterios generales y a los contenidos formativos mínimos que se establecen para cada nivel en los anexos III a VI.

Artículo 35. Funciones de nivel básico.

1. Integran el nivel básico de la actividad preventiva las funciones siguientes:
 - a. Promover los comportamientos seguros y la correcta utilización de los equipos de trabajo y protección, y fomentar el interés y cooperación de los trabajadores en la acción preventiva.
 - b. Promover, en particular, las actuaciones preventivas básicas, tales como el orden, la limpieza, la señalización y el mantenimiento general, y efectuar su seguimiento y control.
 - c. Realizar evaluaciones elementales de riesgos y, en su caso, establecer medidas preventivas del mismo carácter compatibles con su grado de formación.
 - d. Colaborar en la evaluación y el control de los riesgos generales y específicos de la empresa, efectuando visitas al efecto, atención a quejas y sugerencias, registro de datos, y cuantas funciones análogas sean necesarias.

- e. Actuar en caso de emergencia y primeros auxilios gestionando las primeras intervenciones al efecto.
- f. Cooperar con los servicios de prevención, en su caso.

2. Para desempeñar las funciones referidas en el apartado anterior, será preciso:

- a. Poseer una formación mínima con el contenido especificado en el programa a que se refiere el anexo IV y cuyo desarrollo tendrá una duración no inferior a 50 horas, en el caso de empresas que desarrollen alguna de las actividades incluidas en el anexo I, o de 30 horas en los demás casos, y una distribución horaria adecuada a cada proyecto formativo, respetando la establecida en los apartados 1 y 2, respectivamente, del anexo IV citado, o
- b. Poseer una formación profesional o académica que capacite para llevar a cabo responsabilidades profesionales equivalentes o similares a las que precisan las actividades señaladas en el apartado anterior, o
- c. Acreditar una experiencia no inferior a dos años en una empresa, institución o Administración pública que lleve consigo el desempeño de niveles profesionales de responsabilidad equivalentes o similares a los que precisan las actividades señaladas en el apartado anterior.

En los supuestos contemplados en los párrafos b) y c), los niveles de cualificación preexistentes deberán ser mejorados progresivamente, en el caso de que las actividades preventivas a realizar lo hicieran necesario, mediante una acción formativa de nivel básico en el marco de la formación continua.

3. La formación mínima prevista en el párrafo a) del apartado anterior se acreditará mediante certificación de formación específica en materia de prevención de riesgos laborales, emitida por un servicio de prevención o por una entidad pública o privada con capacidad para desarrollar actividades formativas específicas en esta materia.

Artículo 36. Funciones de nivel intermedio.

- 1. Las funciones correspondientes al nivel intermedio son las siguientes:
 - a. Promover, con carácter general, la prevención en la empresa.
 - b. Realizar evaluaciones de riesgos, salvo las específicamente reservadas al nivel superior.

- c. Proponer medidas para el control y reducción de los riesgos o plantear la necesidad de recurrir al nivel superior, a la vista de los resultados de la evaluación.
- d. Realizar actividades de información y formación básica de trabajadores.
- e. Vigilar el cumplimiento del programa de control y reducción de riesgos y efectuar personalmente las actividades de control de las condiciones de trabajo que tenga asignadas.
- f. Participar en la planificación de la actividad preventiva y dirigir las actuaciones a desarrollar en casos de emergencia y primeros auxilios.
- g. Colaborar con los servicios de prevención, en su caso.
- h. Cualquier otra función asignada como auxiliar, complementaria o de colaboración del nivel superior.

2. Para desempeñar las funciones referidas en el apartado anterior, será preciso poseer una formación mínima con el contenido especificado en el programa a que se refiere el anexo V y cuyo desarrollo tendrá una duración no inferior a 300 horas y una distribución horaria adecuada a cada proyecto formativo, respetando la establecida en el anexo citado.

Artículo 37. Funciones de nivel superior.

1. Las funciones correspondientes al nivel superior son las siguientes:
 - a. Las funciones señaladas en el apartado 1 del artículo anterior, con excepción de la indicada en el párrafo h).
 - b. La realización de aquellas evaluaciones de riesgos cuyo desarrollo exija:
 1. El establecimiento de una estrategia de medición para asegurar que los resultados obtenidos caracterizan efectivamente la situación que se valora, o
 2. Una interpretación o aplicación no mecánica de los criterios de evaluación.
 - c. La formación e información de carácter general, a todos los niveles, y en las materias propias de su área de especialización.
 - d. La planificación de la acción preventiva a desarrollar en las situaciones en las que el control o reducción de los riesgos supone la

realización de actividades diferentes, que implican la intervención de distintos especialistas.

- e. La vigilancia y control de la salud de los trabajadores en los términos señalados en el apartado 3 de este artículo.

2. Para desempeñar las funciones relacionadas en el apartado anterior será preciso contar con una titulación universitaria y poseer una formación mínima con el contenido especificado en el programa a que se refiere el anexo VI y cuyo desarrollo tendrá una duración no inferior a 600 horas y una distribución horaria adecuada a cada proyecto formativo, respetando la establecida en el anexo citado.

3. Las funciones de vigilancia y control de la salud de los trabajadores señaladas en el párrafo e) del apartado 1 serán desempeñadas por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada con arreglo a la normativa vigente y a lo establecido en los párrafos siguientes:

- a. Los servicios de prevención que desarrollen funciones de vigilancia y control de la salud de los trabajadores deberán contar con un médico especialista en Medicina del Trabajo o diplomado en Medicina de Empresa y un ATS/DUE de empresa, sin perjuicio de la participación de otros profesionales sanitarios con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.
- b. En materia de vigilancia de la salud, la actividad sanitaria deberá abarcar, en las condiciones fijadas por el artículo 22 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales:
 1. Una evaluación de la salud de los trabajadores inicial después de la incorporación al trabajo o después de la asignación de tareas específicas con nuevos riesgos para la salud.
 2. Una evaluación de la salud de los trabajadores que reanuden el trabajo tras una ausencia prolongada por motivos de salud, con la finalidad de descubrir sus eventuales orígenes profesionales y recomendar una acción apropiada para proteger a los trabajadores.
 3. Una vigilancia de la salud a intervalos periódicos.
- c. La vigilancia de la salud estará sometida a protocolos específicos u otros medios existentes con respecto a los factores de riesgo a los que esté expuesto el trabajador. El Ministerio de Sanidad y

Consumo y las Comunidades Autónomas, oídas las sociedades científicas competentes, y de acuerdo con lo establecido en la Ley General de Sanidad en materia de participación de los agentes sociales, establecerán la periodicidad y contenidos específicos de cada caso. Los exámenes de salud incluirán, en todo caso, una historia clínico-laboral, en la que además de los datos de anamnesia, exploración clínica y control biológico y estudios complementarios en función de los riesgos inherentes al trabajo, se hará constar una descripción detallada del puesto de trabajo, el tiempo de permanencia en el mismo, los riesgos detectados en el análisis de las condiciones de trabajo, y las medidas de prevención adoptadas. Deberá constar igualmente, en caso de disponerse de ello, una descripción de los anteriores puestos de trabajo, riesgos presentes en los mismos, y tiempo de permanencia para cada uno de ellos.

- d. El personal sanitario del servicio de prevención deberá conocer las enfermedades que se produzcan entre los trabajadores y las ausencias del trabajo por motivos de salud, a los solos efectos de poder identificar cualquier relación entre la causa de enfermedad o de ausencia y los riesgos para la salud que puedan presentarse en los lugares de trabajo.
- e. En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral a través del Sistema Nacional de Salud.
- f. El personal sanitario del servicio deberá analizar los resultados de la vigilancia de la salud de los trabajadores y de la evaluación de los riesgos, con criterios epidemiológicos y colaborará con el resto de los componentes del servicio, a fin de investigar y analizar las posibles relaciones entre la exposición a los riesgos profesionales y los perjuicios para la salud y proponer medidas encaminadas a mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo.
- g. El personal sanitario del servicio de prevención estudiará y valorará, especialmente, los riesgos que puedan afectar a las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a los menores y a los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, y propondrá las medidas preventivas adecuadas.

- h. El personal sanitario del servicio de prevención que, en su caso, exista en el centro de trabajo deberá proporcionar los primeros auxilios y la atención de urgencia a los trabajadores víctimas de accidentes o alteraciones en el lugar de trabajo.

Capítulo VII.

COLABORACIÓN DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN CON EL SISTEMA NACIONAL DE SALUD

Artículo 38. Colaboración con el Sistema Nacional de Salud.

1. De acuerdo con lo establecido en el artículo 10 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, y artículo 21 de la Ley 14/1986, General de Sanidad, el servicio de prevención colaborará con los servicios de atención primaria de salud y de asistencia sanitaria especializada para el diagnóstico, tratamiento y rehabilitación de enfermedades relacionadas con el trabajo, y con las Administraciones sanitarias competentes en la actividad de salud laboral que se planifique, siendo las unidades responsables de salud pública del Área de Salud, que define la Ley General de Sanidad, las competentes para la coordinación entre los servicios de prevención que actúen en esa -rea y el sistema sanitario. Esta coordinación será desarrollada por las Comunidades Autónomas en el ámbito de sus competencias.

2. El servicio de prevención colaborará en las campañas sanitarias y epidemiológicas organizadas por las Administraciones públicas competentes en materia sanitaria.

Artículo 39. Información sanitaria.

1. El servicio de prevención colaborará con las autoridades sanitarias para proveer el Sistema de Información Sanitaria en Salud Laboral. El conjunto mínimo de datos de dicho sistema de información será establecido por el Ministerio de Sanidad y Consumo, previo acuerdo con los órganos competentes de las Comunidades Autónomas, en el seno del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud. Las Comunidades Autónomas en el ámbito de sus respectivas competencias, podrán desarrollar el citado sistema de información sanitaria.

2. El personal sanitario del servicio de prevención realizará la vigilancia epidemiológica, efectuando las acciones necesarias para el mantenimiento del Sistema de Información Sanitaria en Salud Laboral en su ámbito de actuación.

3. De efectuarse tratamiento automatizado de datos de salud o de otro tipo de datos personales, deberá hacerse conforme a la Ley Orgánica 5/1992, de 29 de octubre.

Disposiciones adicionales

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.

Carácter básico.

1. El presente Reglamento constituye legislación laboral, dictada al amparo del artículo 149.1.7 de la Constitución.

2. Respecto del personal civil con relación de carácter administrativo o estatutario al servicio de las Administraciones públicas, el presente Reglamento será de aplicación en los siguientes términos:

- a. Los artículos que a continuación se relacionan constituyen normas básicas en el sentido previsto en el artículo 149.1.18 de la Constitución: 1, apartados 1 y 2, excepto la referencia al capítulo V de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales; 2, apartados 1, 2, 3 y 4, excepto la referencia al capítulo III; 3; 4, apartados 1, 2 y 3, excepto la referencia al capítulo VI; 5; 6; 7; 8; 9; 10; 12, apartados 1 y 2, excepto el párrafo a); 13, apartados 1, excepto la referencia al capítulo VI, y 2; 15, apartados 1, 2, párrafo primero, 3 y 4; 16, apartado 2; 20, apartado 1.
- b. En el ámbito de las Comunidades Autónomas y las entidades locales, las funciones que el Reglamento atribuye a las autoridades laborales y a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrán ser atribuidas a órganos diferentes.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.

Integración en los servicios de prevención.

De conformidad con lo dispuesto en el párrafo d) de la disposición derogatoria única de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el personal perteneciente a los servicios médicos de empresa en la fecha de entrada en vigor de dicha Ley se integrará en los servicios de prevención de las correspondientes empresas, cuando éstos se constituyan, sin perjuicio de que continúen efectuando aquellas funciones que tuvieran atribuidas, distintas de las propias del servicio de prevención.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.

Mantenimiento de la actividad preventiva.

1. La aplicación del presente Real Decreto no afectará a la continuación de la actividad sanitaria que se ha venido desarrollando en las empresas al amparo de las normas reguladoras de los servicios médicos de empresa que se derogan y de sus disposiciones de aplicación y desarrollo, aunque dichas empresas no constituyan servicios de prevención.

2. Tampoco afectará la aplicación del presente Real Decreto al mantenimiento de la actividad preventiva desarrollada por los servicios de seguridad e higiene en el trabajo existentes en las empresas en la fecha de publicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, aún cuando no concurren las circunstancias previstas en el artículo 14 del mismo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA.

Aplicación a las Administraciones públicas.

1. En el ámbito de las Administraciones públicas, la organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas y la definición de las funciones y niveles de cualificación del personal que las lleve a cabo se realizará en los términos que se regulen en la normativa específica que al efecto se dicte, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 31, apartado 1, y en la disposición adicional tercera de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y en la disposición adicional primera de este Reglamento, previa consulta con las organizaciones sindicales más representativas, en los términos señalados en la Ley 7/1990, de 19 de julio, sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos.

En defecto de la citada normativa específica, resultará de aplicación lo dispuesto en este Reglamento.

2. No serán de aplicación a las Administraciones públicas las obligaciones en materia de auditorías contenidas en el capítulo V de este Reglamento.

La normativa específica prevista en el apartado anterior deberá establecer los adecuados instrumentos de control al efecto.

3. Las referencias a la negociación colectiva y a los acuerdos a que se refiere el artículo 83, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores contenidas en el presente

Reglamento se entenderán referidas, en el caso de las relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal al servicio de las Administraciones públicas, a los acuerdos y pactos que se concluyan en los términos señalados en la Ley 7/1990, de 19 de julio, sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA.

Convalidación de funciones y certificación de formación equivalente.

1. Quienes en la fecha de publicación de la Ley de Prevención de Riesgos laborales vinieran realizando las funciones señaladas en los artículos 36 y 37 de esta norma y no cuenten con la formación mínima prevista en dichos preceptos podrán continuar desempeñando tales funciones en la empresa o entidad en que la viniesen desarrollando, siempre que reúnan los requisitos siguientes:

- a. Contar con una experiencia no inferior a tres años a partir de 1985, en la realización de las funciones señaladas en el artículo 36 de esta norma, en una empresa, institución o en las Administraciones públicas. En el caso de las funciones contempladas en el artículo 37 la experiencia requerida será de un año cuando posean titulación universitaria o de cinco años en caso de carecer de ella.
- b. Acreditar una formación específica en materia preventiva no inferior a cien horas, computándose tanto la formación recibida como la impartida, cursada en algún organismo público o privado de reconocido prestigio. Lo dispuesto en el párrafo anterior no será de aplicación al personal sanitario, que continuará rigiéndose por su normativa específica.

2. Durante el año 1998 los profesionales que, en aplicación del apartado anterior, vinieran desempeñando las funciones señaladas en los artículos 36 o 37 de esta norma en la fecha de publicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, podrán ser acreditados por la autoridad laboral competente del lugar donde resida el solicitante, expidiéndoles la correspondiente certificación de formación equivalente que les facultará para el desempeño de las funciones correspondientes a dicha formación, tras la oportuna verificación del cumplimiento de los requisitos que se establecen en el presente apartado. Asimismo, durante el año 1998 podrán optar a esta acreditación aquellos profesionales que, en virtud de los conocimientos adquiridos y de su experiencia profesional

anterior a la fecha de publicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, debidamente acreditados, cuenten con la cualificación necesaria para el desempeño de las funciones de nivel intermedio o de nivel superior en alguna de las especialidades de seguridad en el trabajo, higiene industrial y ergonomía y psicología aplicada. En ambos casos, para poder optar a la acreditación que se solicita será necesario, como mínimo y sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 3, cumplir los siguientes requisitos:

- a. Una experiencia no inferior a tres años a partir de 1985 en la realización de las funciones de nivel intermedio o del nivel superior descritas en los artículos 36y 37, respectivamente, del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, para la acreditación del correspondiente nivel.
- b. Acreditar una formación específica en materia preventiva no inferior a cien horas, computándose tanto la formación recibida como la impartida, cursada en algún organismo público o privado de reconocido prestigio, y
- c. Contar con una titulación universitaria de primer o segundo ciclo para el caso de que se solicite la acreditación para el nivel superior.

3. Para expedir la certificación señalada en el apartado anterior, la autoridad laboral competente comprobará si se reúnen los requisitos exigidos para la acreditación que se solicita:

- a. Por medio de la valoración de la documentación acreditativa de la titulación, que en su caso se posea, y de la correspondiente a los programas formativos de aquellos Cursos recibidos que, dentro de los límites señalados en el apartado anterior, deberán incluir los contenidos sustanciales de los anexos V o VI de este Real Decreto, según el caso. Esta documentación será presentada por el solicitante, haciendo constar que éste los ha superado con suficiencia en entidades formativas con una solvencia y prestigio reconocidos en su ámbito.
- b. Mediante la valoración y verificación de la experiencia, que deberá ser acorde con las funciones propias de cada nivel y, además, con la especialidad a acreditar en el caso del nivel superior, con inclusión de los cursos impartidos en su caso, acreditada por entidades o empresas donde haya prestado sus servicios; y

- c. A través de la verificación de que se poseen los conocimientos necesarios en los aspectos no suficientemente demostrados en aplicación de lo dispuesto en los párrafos a) y b) anteriores, que completan lo exigido en los anexos V o VI de este Real Decreto, mediante la superación de las pruebas teórico-prácticas necesarias para determinar las capacidades y aptitudes exigidas para el desarrollo de las funciones recogidas en los artículos 36 ó 37.

(Modificada por el R.D. 780/98)

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA.

Reconocimientos médicos previos al embarque de los trabajadores del mar.

En el sector marítimo-pesquero seguirá en vigor lo establecido, en materia de formación, información, educación y práctica de los reconocimientos médicos previos al embarque, en el Real Decreto 1414/1981, de 3 de julio, por el que se reestructura el Instituto Social de la Marina.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SÉPTIMA.

Negociación colectiva.

En la negociación colectiva o mediante los acuerdos a que se refiere el artículo 83, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores, podrán establecerse criterios para la determinación de los medios personales y materiales de los servicios de prevención propios, del número de trabajadores designados, en su caso, por el empresario para llevar a cabo actividades de prevención y del tiempo y los medios de que dispongan para el desempeño de su actividad, en función del tamaño de la empresa, de los riesgos a que estén expuestos los trabajadores y de su distribución en la misma, así como en materia de planificación de la actividad preventiva y para la formación en materia preventiva de los trabajadores y de los delegados de prevención.

DISPOSICIÓN ADICIONAL OCTAVA.

Criterios de acreditación y autorización.

La Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo conocerá los criterios adoptados por las Administraciones laboral y sanitaria en relación con la acreditación de las entidades especializadas para poder actuar como servicios de prevención y con la autorización de las personas físicas o jurídicas que quieran desarrollar la actividad de auditoría, con el fin de poder informar y formular propuestas dirigidas a una adecuada coordinación entre las Administraciones.

DISPOSICIÓN ADICIONAL NOVENA.**Disposiciones supletorias en materia de procedimientos administrativos.**

En materia de procedimientos administrativos, en todo lo no previsto expresamente en la presente disposición, se estará a lo establecido en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y en el Real Decreto 1778/1994, de 5 de agosto, por el que se adecuan a dicha Ley las normas reguladoras de los procedimientos de otorgamiento, modificación y extinción de autorizaciones.

Disposiciones transitorias**DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA.****Constitución de servicio de prevención propio.**

Sin perjuicio del mantenimiento de aquellas actividades preventivas que se estuvieran realizando en la empresa en la fecha de entrada en vigor de esta disposición, los servicios de prevención propios que deban constituir las empresas de más de 250 trabajadores y hasta 1.000 trabajadores, de conformidad con lo dispuesto en los párrafos a) y b) del artículo 14, deberán estar en funcionamiento a más tardar el 1 de enero de 1999, con excepción de las empresas que realizan alguna de las actividades incluidas en el anexo I que lo harán el 1 de enero de 1998.

Hasta la fecha señalada en el párrafo anterior, las actividades preventivas en las empresas citadas deberán ser concertadas con una entidad especializada ajena a la empresa, salvo aquellas que vayan siendo asumidas progresivamente por la empresa mediante la designación de trabajadores, hasta su plena integración en el servicio de prevención que se constituya.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA.**Acreditación de Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.**

A las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales que al amparo de la autorización contenida en la disposición transitoria segunda de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales desarrollen las funciones correspondientes a los servicios de prevención en relación con sus empresas asociadas, les será de aplicación lo establecido en los artículos 23 a 27 de esta norma en materia de acreditación y requisitos.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA.

Acreditación de la formación.

En tanto no se determinen por las autoridades competentes en materia educativa las titulaciones académicas y profesionales correspondientes a la formación mínima señalada en los artículos 36 y 37 de esta norma, esta formación podrá ser acreditada sin efectos académicos a través de la correspondiente certificación expedida por una entidad pública o privada que tenga capacidad para desarrollar actividades formativas en esta materia y cuente con autorización de la autoridad laboral competente.

La certificación acreditativa de la formación se expedirá previa comprobación de que se ha cursado un programa con el contenido establecido en los anexos V o VI de la presente disposición y se ha superado una prueba de evaluación sobre dicho programa, o de que se cuenta con una formación equivalente que haya sido legalmente exigida para el ejercicio de una actividad profesional.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA CUARTA.

Aplicación transitoria de los criterios de gestión de la prevención de riesgos laborales en hospitales y centros sanitarios públicos.

En tanto se desarrolla lo previsto en la disposición adicional cuarta, Aplicación a las Administraciones públicas, la prevención de riesgos laborales en los hospitales y centros sanitarios públicos seguirá gestionándose con arreglo a los criterios y procedimientos hasta ahora vigentes, de modo que queden garantizadas las funciones de vigilancia y control de la salud de los trabajadores y las demás actividades de prevención a que se refiere el presente Reglamento. A estos efectos, se coordinarán las actividades de medicina preventiva con las demás funciones relacionadas con la prevención en orden a conseguir una actuación integrada e interdisciplinaria.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA ÚNICA.

Alcance de la derogación normativa.

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en el presente Real Decreto y específicamente el Decreto 1036/1959, de 10 de junio, sobre Servicios Médicos de Empresa, y la Orden de 21 de noviembre de 1959 por la que se aprueba el Reglamento de los Servicios Médicos de Empresa.

El presente Real Decreto no afecta a la vigencia de las disposiciones especiales sobre prevención de riesgos profesionales en las explotaciones mineras,

contenidas en el capítulo IV del Real Decreto 3255/1983, de 21 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto Minero, y en sus normas de desarrollo, así como las del Real Decreto 2857/1978, de 25 de agosto, por el que se aprueba el Reglamento General para el Régimen de la Minería, y el Real Decreto 863/1985, de 2 de abril, por el que se aprueba el Reglamento General de Normas Básicas de Seguridad Minera, y sus disposiciones complementarias.

Disposiciones finales

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA.

Habilitación reglamentaria.

Se autoriza al Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, previo informe de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para la aplicación de lo establecido en el presente Real Decreto.

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA.

Entrada en vigor.

El presente Real Decreto entrará en vigor a los dos meses de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, a excepción del apartado 2 del artículo 35, que lo hará a los doce meses, y de los apartados 2 de los artículos 36 y 37, que lo harán el 31 de diciembre de 1998.

(Modificada por el R.D. 780/98)

Dado en Madrid a 17 de enero de 1997.

Juan Carlos R.

El Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales,
JAVIER ARENAS BOCANEGRA

Anexo I

- a. Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes en zonas controladas según Real Decreto 53/1992, de 24 de enero, sobre protección sanitaria contra radiaciones ionizantes.

- b. Trabajos con exposición a agentes tóxicos y muy tóxicos, y en particular a agentes cancerígenos, mutagénicos o tóxicos para la reproducción, de primera y segunda categoría, según Real Decreto 363/1995, de 10 de enero, que aprueba el Reglamento sobre notificación de sustancias nuevas y clasificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas, así como Real Decreto 1078/1993, de 2 de julio, sobre clasificación, envasado y etiquetado de preparados peligrosos y las normas de desarrollo y adaptación al progreso de ambos.
- c. Actividades en que intervienen productos químicos de alto riesgo y son objeto de la aplicación del Real Decreto 886/1988, de 15 de julio, y sus modificaciones, sobre prevención de accidentes mayores en determinadas actividades industriales.
- d. Trabajos con exposición a agentes biológicos de los grupos 3 y 4, según la Directiva 90/679/CEE y sus modificaciones, sobre protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados a agentes biológicos durante el trabajo.
- e. Actividades de fabricación, manipulación y utilización de explosivos, incluidos los artículos pirotécnicos y otros objetos o instrumentos que contengan explosivos.
- f. Trabajos propios de minería a cielo abierto y de interior, y sondeos en superficie terrestre o en plataformas marinas.
- g. Actividades en inmersión bajo el agua.
- h. Actividades en obras de construcción, excavación, movimientos de tierras y túneles, con riesgo de caída de altura o sepultamiento.
- i. Actividades en la industria siderúrgica y en la construcción naval.
- j. Producción de gases comprimidos, licuados o disueltos o utilización significativa de los mismos.
- k. Trabajos que produzcan concentraciones elevadas de polvo silíceo.
- l. Trabajos con riesgos eléctricos en alta tensión.

Anexo II

Notificación sobre concurrencia de condiciones que no hacen necesario recurrir a la auditoría del Sistema de Prevención de la Empresa.

D:..... en calidad de:
de la Empresa:..... declara que cumple las condiciones establecidas en el artículo 29 del Reglamento de Servicios de Prevención y en consecuencia aporta junto a la presente declaración los datos que se especifican a continuación, para su registro y consideración por la Autoridad laboral competente.

Datos de la Empresa

De nueva creación	Ya existente	NIF:
Nombre o razón social:		CIF:
Domicilio social:		Municipio:
Provincia:	Código postal:	Teléfono:
Actividad económica:		Entidad gestora o colaboradora A.T. y E.P.:
Clase de centro de trabajo (taller, oficina, almacén):		Numero de trabajadores:
Realizada la evaluación de riesgos con fecha:		Superficie construida (m2):

Datos relativos a la prevención de riesgos

Riesgos existentes	Actividad preventiva precedente
--------------------	---------------------------------

(Lugar, fecha, firma y sello de la empresa)

Anexo III

Criterios generales para el establecimiento de proyectos y programas formativos, para el desempeño de las funciones del nivel básico, medio y superior

Las disciplinas preventivas que servirán de soporte técnico serán al menos las relacionadas con la Medicina del Trabajo, la Seguridad en el Trabajo, la Higiene Industrial y la Ergonomía y Psicología aplicada.

El marco normativo en materia de prevención de riesgos laborales abarcará toda la legislación general; internacional, comunitaria y española, así como la normativa derivada específica para la aplicación de las técnicas preventivas, y su concreción y desarrollo en los convenios colectivos.

Los objetivos formativos consistirán en adquirir los conocimientos técnicos necesarios para el desarrollo de las funciones de cada nivel.

La formación ha de ser integradora de las distintas disciplinas preventivas que doten a los programas de las características multidisciplinar e interdisciplinar.

Los proyectos formativos se diseñarán con los criterios y la singularidad de cada promotor, y deberán establecer los objetivos generales y específicos, los contenidos, la articulación de las materias, la metodología concreta, las modalidades de evaluación, las recomendaciones temporales y los soportes y recursos técnicos.

Los programas formativos, a propuesta de cada promotor, y de acuerdo con los proyectos y diseño curriculares, establecerán una concreción temporalizada de objetivos y contenidos, su desarrollo metodológico, las actividades didácticas y los criterios y parámetros de evaluación de los objetivos formulados en cada programa.

Anexo IV

A. Contenido mínimo del programa de formación para el desempeño de las funciones de nivel básico:

- I. Conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo.
 - a. El trabajo y la salud: los riesgos profesionales. Factores de riesgo.

- b. Daños derivados del trabajo. Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. Otras patologías derivadas del trabajo.
- c. Marco normativo básico en materia de prevención de riesgos laborales. Derechos y deberes básicos en esta materia.

Total horas: 10.

II. Riesgos generales y su prevención.

- a. Riesgos ligados a las condiciones de seguridad.
- b. Riesgos ligados al medio-ambiente de trabajo.
- c. La carga de trabajo, la fatiga y la insatisfacción laboral.
- d. Sistemas elementales de control de riesgos. Protección colectiva e individual.
- e. Planes de emergencia y evacuación.
- f. El control de la salud de los trabajadores.

Total horas: 25.

III. Riesgos específicos y su prevención en el sector correspondiente a la actividad de la empresa.

Total horas: 5.

IV. Elementos básicos de gestión de la prevención de riesgos.

- a. Organismos públicos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.
- b. Organización del trabajo preventivo: rutinas básicas.
- c. Documentación: recogida, elaboración y archivo.

Total horas: 5.

V. Primeros auxilios.

Total horas: 5.

B. Contenido mínimo del programa de formación, para el desempeño de las funciones de nivel básico

- I. Conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo.
 - a. El trabajo y la salud: los riesgos profesionales. Factores de riesgo.
 - b. Daños derivados del trabajo. Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. Otras patologías derivadas del trabajo.
 - c. Marco normativo básico en materia de prevención de riesgos laborales. Derechos y deberes básicos en esta materia.

Total horas: 7.

- II. Riesgos generales y su prevención.
 - a. Riesgos ligados a las condiciones de seguridad.
 - b. Riesgos ligados al medio-ambiente de trabajo.
 - c. La carga de trabajo, la fatiga y la insatisfacción laboral.
 - d. Sistemas elementales de control de riesgos. Protección colectiva e individual.
 - e. Planes de emergencia y evacuación.
 - f. El control de la salud de los trabajadores.

Total horas: 12.

- III. Riesgos específicos y su prevención en el sector correspondiente a la actividad de la empresa.

Total horas: 5.

- IV. Elementos básicos de gestión de la prevención de riesgos.
 - a. Organismos públicos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.
 - b. Organización del trabajo preventivo: rutinas básicas.
 - c. Documentación: recogida, elaboración y archivo.

Total horas: 4.

- V. Primeros auxilios.

Total horas: 2.

Anexo V

Contenido mínimo del programa de formación, para el desempeño de las funciones de nivel intermedio.

- I. Conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo.
 - a. El trabajo y la salud: los riesgos profesionales.
 - b. Daños derivados del trabajo. Accidentes y enfermedades debidos al trabajo: conceptos, dimensión del problema. Otras patologías derivadas del trabajo.
 - c. Condiciones de trabajo, factores de riesgo y técnicas preventivas.
 - d. Marco normativo en materia de prevención de riesgos laborales. Derechos y deberes en esta materia.

Total horas: 20.

- II. Metodología de la prevención I: Técnicas generales de análisis, evaluación y control de los riesgos.
 - a. Riesgos relacionados con las condiciones de seguridad: Técnicas de identificación, análisis y evaluación de los riesgos ligados a:
 1. Máquinas.
 2. Equipos, instalaciones y herramientas.
 3. Lugares y espacios de trabajo.
 4. Manipulación, almacenamiento y transporte.
 5. Electricidad.
 6. Incendios.
 7. Productos químicos.
 8. Residuos tóxicos y peligrosos.
 9. Inspecciones de seguridad y la investigación de accidentes.
 10. Medidas preventivas de eliminación y reducción de riesgos.
 - b. Riesgos relacionados con el medioambiente de trabajo:

1. Agentes físicos.
 - a. Ruido.
 - b. Vibraciones.
 - c. Ambiente térmico.
 - d. Radiaciones ionizantes y no ionizantes.
 - e. Otros agentes físicos.
2. Agentes químicos.
3. Agentes biológicos.
4. Identificación, análisis y evaluación general: metodología de actuación. La encuesta higiénica.
5. Medidas preventivas de eliminación y reducción de riesgos.

c. Otros riesgos:

1. Carga de trabajo y fatiga: ergonomía.
2. Factores psicosociales y organizativos: análisis y evaluación general.
3. Condiciones ambientales: iluminación. Calidad de aire interior.
4. Concepción y diseño de los puestos de trabajo.

Total horas: 170.

III. Metodología de la prevención II: Técnicas específicas de seguimiento y control de los riesgos.

1. Protección colectiva.
2. Señalización e información. Envasado y etiquetado de productos químicos.
3. Normas y procedimientos de trabajo. Mantenimiento preventivo.
4. Protección individual.
5. Evaluación y controles de salud de los trabajadores.
6. Nociones básicas de estadística: índices de siniestralidad.

Total horas: 40.

IV. Metodología de la prevención III: Promoción de la prevención.

1. Formación: análisis de necesidades formativas. Técnicas de formación de adultos.
2. Técnicas de comunicación, motivación y negociación. Campañas preventivas.

Total horas: 20.

V. Organización y gestión de la prevención.

1. Recursos externos en materia de prevención de riesgos laborales.
2. Organización de la prevención dentro de la empresa:
 - a. Prevención integrada.
 - b. Modelos organizativos.
3. Principios básicos de gestión de la prevención:
 - a. Objetivos y prioridades.
 - b. Asignación de responsabilidades.
 - c. Plan de prevención.
4. Documentación.
5. Actuación en caso de emergencia:
 - a. Planes de emergencia y evacuación.
 - b. Primeros auxilios.

Total horas: 50.

Anexo VI

Contenido mínimo del programa de formación, para el desempeño de las funciones de nivel superior.

El programa formativo de nivel superior constará de tres partes:

- I. Obligatoria y común, con un mínimo de 350 horas lectivas.
- II. Especialización optativa, a elegir entre las siguientes opciones:
 - a. Seguridad en el trabajo.
 - b. Higiene industrial.
 - c. Ergonomía y psicología aplicada.

Cada una de ellas tendrá una duración mínima de 100 horas.

III. Realización de un trabajo final o de actividades preventivas en un centro de trabajo acorde con la especialización por la que se haya optado, con una duración mínima equivalente a 150 horas.

I. Parte común.

a. Fundamentos de las técnicas de mejora de las condiciones de trabajo.

1. Condiciones de trabajo y salud.
2. Riesgos.
3. Daños derivados del trabajo.
4. Prevención y protección.
5. Bases estadísticas aplicadas a la prevención.

Total horas: 20.

II. Técnicas de prevención de riesgos laborales.

a. Seguridad en el trabajo:

1. Concepto y definición de seguridad: técnicas de seguridad.
2. Accidentes de trabajo.
3. Investigación de accidentes como técnica preventiva.
4. Análisis y evaluación general del riesgo de accidente.
5. Norma y señalización en seguridad.
6. Protección colectiva e individual.
7. Análisis estadístico de accidentes.
8. Planes de emergencia y autoprotección.
9. Análisis, evaluación y control de riesgos específicos: máquinas; equipos, instalaciones y herramientas; lugares y espacios de trabajo; manipulación, almacenamiento y transporte; electricidad; incendios; productos químicos.

10. Residuos tóxicos y peligrosos.
 11. Inspecciones de seguridad e investigación de accidentes.
 12. Medidas preventivas de eliminación y reducción de riesgos.
- Total horas: 70.**

b. Higiene industrial:

1. Higiene industrial. Conceptos y objetivos.
 2. Agentes químicos. Toxicología laboral.
 3. Agentes químicos. Evaluación de la exposición.
 4. Agentes químicos. Control de la exposición: principios generales; acciones sobre el foco contaminante; acciones sobre el medio de propagación. Ventilación; acciones sobre el individuo: equipos de protección individual: clasificación.
 5. Normativa legal específica.
 6. Agentes físicos: características, efectos, evaluación y control: ruido, vibraciones, ambiente térmico, radiaciones no ionizantes, radiaciones ionizantes.
 7. Agentes biológicos. Efectos, evaluación y control.
- Total horas: 70.**

c. Medicina del trabajo:

1. Conceptos básicos, objetivos y funciones.
 2. Patologías de origen laboral.
 3. Vigilancia de la salud.
 4. Promoción de la salud en la empresa.
 5. Epidemiología laboral e investigación epidemiológica.
 6. Planificación e información sanitaria.
 7. Socorrismo y primeros auxilios.
- Total horas: 20.**

d. Ergonomía y psicología aplicada:

1. Ergonomía: conceptos y objetivos.
2. Condiciones ambientales en ergonomía.
3. Concepción y diseño del puesto de trabajo.
4. Carga física de trabajo.
5. Carga mental de trabajo.
6. Factores de naturaleza psicosocial.
7. Estructura de la organización.
8. Características de la empresa, del puesto e individuales.
9. Estrés y otros problemas psicosociales.
10. Consecuencias de los factores psicosociales nocivos y su evaluación.
11. Intervención psicosocial.

Total horas: 40.

III. Otras actuaciones en materia de prevención de riesgos laborales.

a. Formación:

1. Análisis de necesidades formativas.
2. Planes y programas.
3. Técnicas educativas.
4. Seguimiento y evaluación.

b. Técnicas de comunicación, información y negociación:

1. La comunicación en prevención, canales y tipos.
2. Información. Condiciones de eficacia.
3. Técnicas de negociación.

Total horas: 30.

IV. Gestión de la prevención de riesgos laborales.

- a. Aspectos generales sobre administración y gestión empresarial.
- b. Planificación de la prevención.
- c. Organización de la prevención.

- d. Economía de la prevención.
- e. Aplicación a sectores especiales: construcción, industrias extractivas, transporte, pesca y agricultura.

Total horas: 40.

V. Técnicas afines.

- a. Seguridad del producto y sistemas de gestión de la calidad.
- b. Gestión medioambiental.
- c. Seguridad industrial y prevención de riesgos patrimoniales.
- d. Seguridad vial.

Total horas: 20.

VI. Ámbito jurídico de la prevención.

- a. Nociones de derecho del trabajo.
- b. Sistema español de la seguridad social.
- c. Legislación básica de relaciones laborales.
- d. Normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- e. Responsabilidades en materia preventiva.
- f. Organización de la prevención en España.

Total horas: 40.

VII. Especialización optativa.

- Área de Seguridad en el Trabajo: Deberá acreditarse una formación mínima de 100 horas prioritariamente como profundización en los temas contenidos en el apartado 2.1º de la parte común.
- Área de Higiene Industrial: Deberá acreditarse una formación mínima de 100 horas, prioritariamente como profundización en los temas contenidos en el apartado 2.2º de la parte común.
- Área de Ergonomía y Psicología aplicada: Deberá acreditarse una formación mínima de 100 horas, prioritariamente como profundización en los temas contenidos en el apartado 2.4º de la parte común.

Modificación del Real Decreto 39/1997

REAL DECRETO 780/1998, DE 30 DE ABRIL, POR EL QUE SE MODIFICA EL REAL DECRETO 39/1997, DE 17 DE ENERO, POR EL QUE SE APRUEBA EL REGLAMENTO DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN.

Exposición de motivos

Artículo primero: modificación disposición final segunda

Artículo segundo: modificación disposición adicional quinta

Disposición final única

Exposición de motivos

El Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención, vino a desarrollar los aspectos específicos previstos en el artículo 6 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, a tenor de cuyo apartado 1, párrafos d) y e), se ha procedido a la regulación de los procedimientos de evaluación de los riesgos para la salud de los trabajadores y de las modalidades de organización, funcionamiento y control de los servicios de prevención, así como de las capacidades y aptitudes que han de reunir los integrantes de dichos servicios y los trabajadores designados para desarrollar la actividad preventiva.

En el citado Real Decreto, la idoneidad de la actividad preventiva que ha de realizar el empresario, queda garantizada a través del doble mecanismo que en dicha disposición se regula: de una parte, la acreditación por la autoridad laboral de los servicios de prevención externos, como forma de garantizar la adecuación de sus medios a las actividades que vayan a desarrollar y, de otra, la auditoría o evaluación externa del sistema de prevención, cuando esta actividad es asumida por el empresario con sus propios medios.

En relación con las capacidades o aptitudes necesarias para el desarrollo de la actividad preventiva, dicho Real Decreto establece la formación mínima necesaria para el desempeño de las funciones propias de la actividad preventiva, que se agrupan en tres niveles: básico, intermedio y superior, en el último de los cuales

se incluyen las especialidades y disciplinas preventivas de medicina del trabajo, seguridad en el trabajo, higiene industrial y ergonomía y psicología aplicada. Ante la inexistencia actual de titulaciones académicas o profesionales correspondientes a los niveles formativos mencionados, salvo en lo relativo a la especialidad de medicina del trabajo, se contempla la posibilidad transitoria de acreditación alternativa de la formación exigida, hasta se determinen las titulaciones correspondientes por las autoridades competentes en materia educativa.

Con el fin de concretar las condiciones mínimas que han de reunir las personas o entidades para que puedan cumplir adecuadamente sus funciones, manteniendo un equilibrio entre garantías y medios mínimos para impulsar su aparición en el mercado de trabajo, se dictó por el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales la **Orden de 27 de junio de 1997**, por la que se desarrolla el **Real Decreto 39/1997** en relación con las condiciones de acreditación de las entidades especializadas como servicios de prevención ajenos a las empresas, de autorización de las personas o entidades especializadas que pretendan desarrollar la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas y de autorización de las entidades públicas o privadas para desarrollar y certificar actividades formativas en materia de prevención de riesgos laborales.

El tiempo transcurrido entre la publicación de 31 de enero de 1997 del **Real Decreto 39/1997**, de 17 de enero, y la entrada en vigor el 5 de julio de 1997 de la citada **Orden de 27 de junio de 1997**, acortó el tiempo disponible para realizar sus proyectos formativos por las entidades públicas o privadas interesadas en el desarrollo y certificación de actividades formativas en materia de prevención de riesgos laborales, una vez autorizadas por las autoridades laborales competentes, estando la mayoría de las mismas en período de impartición de la formación.

Ello ha repercutido en la operatividad real de los servicios de prevención, tanto los propios constituidos por las empresas, como los ajenos a desarrollar por entidades especializadas acreditadas, y de las entidades interesadas en realizar la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas, al no poder contar con profesionales que tuvieran certificada la formación mínima necesaria para poder ejercer las funciones correspondientes a los niveles medio y superior considerados en los artículos 36 y 37 del **Real Decreto 39/1997**, de 17 de enero. En todos los supuestos, se ha podido comprobar que la aparición en el mercado de trabajo de profesionales con la acreditación requerida no cubre de

manera apreciable las necesidades existentes en el momento de cumplirse los citados plazos. No ocurre lo mismo con el artículo 35 de la citada disposición dado que el desarrollo de la formación correspondiente a las funciones de nivel básico no está condicionado a una previa autorización de la entidad formativa por parte de la autoridad laboral.

Por otra parte, si bien la **disposición adicional quinta** del Real Decreto 39/1997, permite la continuación del desempeño de las funciones de la actividad preventiva del nivel intermedio y superior, según el caso, que vinieran desarrollando en su empresa, a aquellos profesionales que reúnen los requisitos señalados en la misma disposición, pero siempre que se circunscriban a la actividad de dicha empresa, lo que impediría a tales profesionales seguir desarrollando las actividades preventivas para las que tienen capacidad y autorización fuera de tal empresa.

Además, se ha podido constatar la existencia de profesionales, en los ámbitos de la actividad pública y privada, con un nivel de conocimientos y experiencia en el ejercicio de funciones de prevención de riesgos laborales equivalente, adquiridos en el ejercicio de su profesión y con inclusión de labor docente que, sin embargo, tienen dificultades en la demostración de esos conocimientos. En relación a este planteamiento, el presente Real Decreto permite el reconocimiento de tales profesionales por la autoridad laboral competente mediante la correspondiente certificación que, una vez comprobado el cumplimiento de los requisitos exigidos, les habilitará para el ejercicio de las funciones de la actividad preventiva correspondiente al nivel intermedio y superior, en los términos señalados en esta disposición.

Todo lo expuesto obliga a modificar los plazos transitorios establecidos en el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, y aconseja que se complete como lo dispuesto en este Real Decreto sobre el reconocimiento y acreditación de los profesionales que han venido desarrollando determinadas funciones de prevención de riesgos laborales. En su virtud, a propuesta del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, oída la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, consultadas las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 30 de abril de 1998,

DISPONGO:

Artículo primero

Se modifica la **disposición final segunda** del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, que quedará redactada en los siguientes términos:

<<Disposición final segunda. Entrada en vigor.

El presente Real Decreto entrará en vigor a los dos meses de su publicación en el "Boletín Oficial del Estado", a excepción del apartado 2 del artículo 35, que lo hará a los doce meses, y de los apartados 2 de los artículos 36 y 37, que lo harán el 31 de diciembre de 1998.>>

Artículo segundo

Se modifica la **disposición adicional quinta** del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, que quedará redactado en los siguientes términos:

<<Disposición adicional quinta. Convalidación de funciones y certificación de formación equivalente.

1. Quienes en la fecha de publicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales vinieran realizando las funciones señaladas en los artículos 36 y 37 de esta norma y no cuenten con la formación mínima prevista en dichos preceptos podrán continuar desempeñando tales funciones en la empresa o entidad en que la viniesen desarrollando, siempre que reúnan los requisitos siguientes:
 - a. Contar con una experiencia no inferior a tres años a partir de 1985, en la realización de las funciones señaladas en el artículo 36 de esta norma, en una empresa, institución o en las Administraciones Públicas. En el caso de las funciones contempladas en el artículo 37 la experiencia requerida será de un año cuando posean titulación universitaria o de cinco años en caso de carecer de ella.
 - b. Acreditar una formación específica en materia preventiva no inferior a cien horas, computándose tanto la formación recibida como la impartida, cursada en algún organismo público o privado de reconocido prestigio. Lo dispuesto en el párrafo anterior no será de aplicación al personal sanitario, que continuará rigiéndose por su normativa específica.

2. Durante el año 1998 los profesionales que, en aplicación del apartado anterior, vinieran desempeñando las funciones señaladas en los artículos 36 ó 37 de esta norma en la fecha de publicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, podrán ser acreditados por la autoridad laboral competente del lugar donde resida el solicitante, expidiéndoles la correspondiente certificación de formación equivalente que les facultará para el desempeño de las funciones correspondientes a dicha formación, tras la oportuna verificación del cumplimiento de los requisitos que se establecen en el presente apartado.

Asimismo, durante el año 1998 podrán optar a esta acreditación aquellos profesionales que, en virtud de los conocimientos adquiridos y de su experiencia profesional anterior a la fecha de publicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, debidamente acreditados, cuenten con la cualificación necesaria para el desempeño de las funciones de nivel intermedio o de nivel superior en alguna de las especialidades de seguridad en el trabajo, higiene industrial y ergonomía y psicología aplicada.

En ambos casos, para poder optar a la acreditación que se solicita será necesario, como mínimo y sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 3, cumplir los siguientes requisitos:

- a. Una experiencia no inferior a tres años a partir de 1985 en la realización de las funciones de nivel intermedio o del nivel superior descritas en los artículos 36 y 37, respectivamente, del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, para la acreditación del correspondiente nivel.
 - b. Acreditar una formación específica en materia preventiva no inferior a cien horas, computándose tanto la formación recibida como la impartida, cursada en algún organismo público o privado de reconocido prestigio; y
 - c. Contar con una titulación universitaria de primer o segundo ciclo para el caso de que se solicite la acreditación para el nivel superior.
3. Para expedir la certificación señalada en el apartado anterior, la autoridad laboral competente comprobará si se reúnen los requisitos exigidos para la acreditación que se solicita:

- a. Por medio de la valoración de la documentación acreditativa de la titulación, que en su caso se posea, y de la correspondiente a los programas formativos de aquellos cursos recibidos que, dentro de los límites señalados en el apartado anterior, deberán incluir los contenidos sustanciales de los **anexos V o VI** de este Real Decreto, según el caso. Esta documentación será presentada por el solicitante, haciendo constar que éste los ha superado con suficiencia en entidades formativas con una solvencia y prestigio reconocidos en su ámbito.
- b. Mediante la valoración y verificación de la experiencia, que deberá ser acorde con las funciones propias de cada nivel y, además, con la especialidad a acreditar en el caso del nivel superior, con inclusión de los cursos impartidos en su caso, acreditada por entidades o empresas donde haya prestado sus servicios; y
- c. A través de la verificación de que se poseen los conocimientos necesarios en los aspectos no suficientemente demostrados en aplicación de lo dispuesto en los párrafos a) y b) anteriores, que completan lo exigido en los **anexos V o VI** de este Real Decreto, mediante la superación de las pruebas teórico-prácticas necesarias para determinar las capacidades y aptitudes exigidas para el desarrollo de las funciones recogidas en los **artículos 36 o 37.**>> Disposición final única

El presente Real Decreto entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el <<Boletín Oficial del Estado>>.

Dado en Madrid a 30 de abril de 1998-06-09.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales,
JAVIER ARENAS BOCANEGRA

API

API

**Torrespaña
C/ Alcalde Sainz de Baranda nº 92
Madrid 28007**

www.apli.net