CIG
Confederación Intersindical Galega

ESTATUTO DOS/DAS TRABALLADORES/AS

Actualizado en Outubro 2026

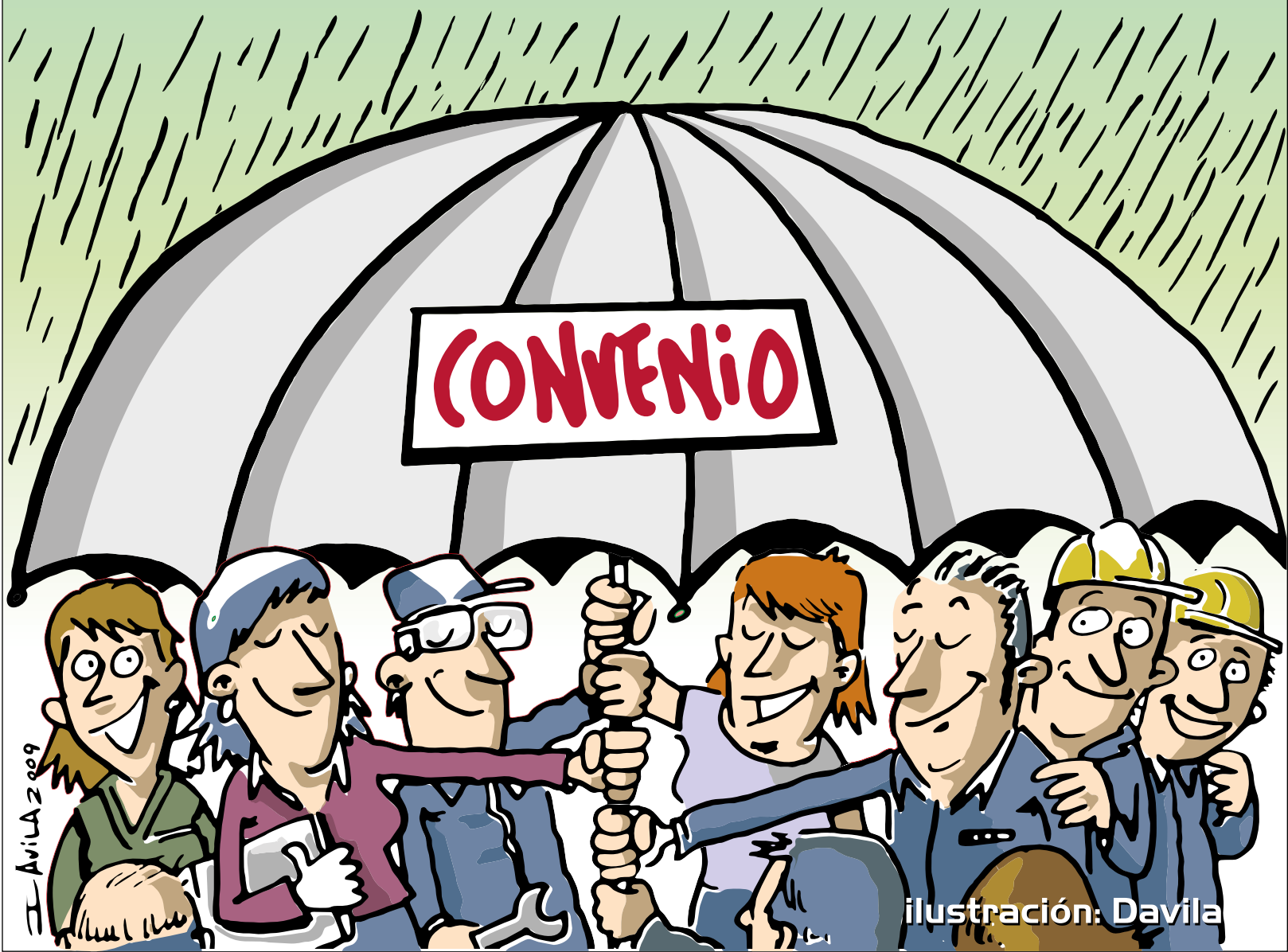

ilustración: Davila

Texto Refundido
da Lei do Estatuto dos Traballadores

[*BOE núm. 225, do 24 de outubro de 2015. Revisión vixente desde outubro de 2026]

Contido

TÍTULO I. Da relación individual de traballo 9

CAPÍTULO I. Disposicións xerais 9

Sección 1.ª Ámbito e fontes 9
Artigo 1. Ámbito de aplicación. 9
Artigo 2. Relacións laborais de carácter especial. 10
Artigo 3. Fontes da relación laboral. 10

Sección 2.ª Dereitos e deberes laborais básicos 10
Artigo 4. Dereitos laborais. 10
Artigo 5. Deberes laborais. 11

Sección 3.ª Elementos e eficacia do contrato de traballo 11
Artigo 6. Traballo dos menores. 11
Artigo 7. Capacidade para contratar. 12
Artigo 8. Forma do contrato. 12
Artigo 9. Validez do contrato. 13

Sección 4.ª Modalidades do contrato de traballo 13
Artigo 10. Traballo en común e contrato de grupo. 13
Artigo 11. Contrato formativo. 13
Artigo 12. Contrato a tempo parcial e contrato de relevo. 16
Artigo 13. Traballo a distancia. 19

CAPÍTULO II. Contido do contrato de traballo 19

Sección 1.ª Duración do contrato 19
Artigo 14. Período de proba. 19
Artigo 15. Duración do contrato de traballo. 20
Artigo 16. Contrato fixo-descontinuo. 22

Sección 2.ª Dereitos e deberes derivados do contrato 23
Artigo 17. Non discriminación nas relacións laborais. 23
Artigo 18. Inviolabilidade da persoa do traballador. 24
Artigo 19. Seguridade e saúde no traballo. 24
Artigo 20. Dirección e control da actividade laboral. 25
Artigo 20 bis. Dereitos dos traballadores á intimidade en relación co contorno dixital e á desconexión. 25
Artigo 21. Pacto de non concorrencia e de permanencia na empresa. 25

Sección 3.ª Clasificación profesional e promoción no traballo 26
Artigo 22. Sistema de clasificación profesional. 26
Artigo 23. Promoción e formación profesional no traballo. 26
Artigo 24. Ascensos. 26
Artigo 25. Promoción económica. 27

Sección 4.ª Salarios e garantías salariais 27
Artigo 26. Do salario. 27
Artigo 27. Salario mínimo interprofesional. 27
Artigo 28. Igualdade de remuneración por razón de sexo. 28
Artigo 29. Liquidación e pagamento. 28
Artigo 30. Imposibilidade da prestación. 29
Artigo 31. Gratificacións extraordinarias. 29
Artigo 32. Garantías do salario. 29
Artigo 33. O Fondo de Garantía Salarial. 29

Sección 5.ª Tempo de traballo 32
Artigo 34. Xornada. 32
Artigo 35. Horas extraordinarias. 33
Artigo 36. Traballo nocturno, traballo a quendas e ritmo de traballo. 34
Artigo 37. Descanso semanal, festas e permisos. 35
Artigo 38. Vacacións anuais. 38

CAPÍTULO III. Modificación, suspensión e extinción do contrato de traballo 38

Sección 1.ª Mobilidade funcional e xeográfica 38
Artigo 39. Mobilidade funcional. 38
Artigo 40. Mobilidade xeográfica. 39
Artigo 41. Modificacións substanciais de condicións de traballo. 41

Sección 2.ª Garantías por cambio de empresario 43
Artigo 42. Subcontratación de obras e servizos. 43
Artigo 43. Cesión de traballadores. 45
Artigo 44. A sucesión de empresa. 45

Sección 3.ª Suspensión do contrato 46
Artigo 45. Causas e efectos da suspensión. 46
Artigo 46. Excedencias. 46
Artigo 47. Redución de xornada ou suspensión do contrato por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción ou derivadas de forza maior. 47
Artigo 47 bis. Mecanismo RED de Flexi. e Estab. do Emprego. 51
Artigo 48. Suspensión con reserva de posto de traballo. 52
Artigo 48 bis. 54

Sección 4.ª Extinción do contrato 55
Artigo 49. Extinción do contrato. 55
Artigo 50. Extinción por vontade do traballador. 56
Artigo 51. Despedimento colectivo. 57
Artigo 52. Extinción do contrato por causas obxectivas. 60
Artigo 53. Forma e efectos da extinción por causas obxectivas. 60
Artigo 54. Despedimento disciplinario. 61
Artigo 55. Forma e efectos do despedimento disciplinario. 62
Artigo 56. Despedimento improcedente. 63

Sección 5.ª Procedemento concursal 63
Artigo 57. Procedemento concursal. 63

CAPÍTULO IV. Faltas e sancións dos traballadores 63

Artigo 58. Faltas e sancións dos traballadores. 63

CAPÍTULO V. Prazos de prescrición 64

Sección 1.ª Prescrición de accións derivadas do contrato 64
Artigo 59. Prescrición e caducidade. 64

Sección 2.ª Prescrición das infraccións e faltas 64
Artigo 60. Prescrición. 64

TÍTULO II. Dos dereitos de representación colectiva e de reunión dos traballadores na empresa 65

CAPÍTULO I. Do dereito de representación colectiva 65

Artigo 61. Participación. 65

Sección 1.ª Órganos de representación 65
Artigo 62. Delegados de persoal. 65
Artigo 63. Comités de empresa. 65
Artigo 64. Dereitos de información e consulta e competencias. 65
Artigo 65. Capacidade e sixilo profesional. 67
Artigo 66. Composición. 68
Artigo 67. Promoción de eleccións e mandato electoral. 68
Artigo 68. Garantías. 69

Sección 2.ª Procedemento electoral 70
Artigo 69. Elección. 70
Artigo 70. Votación para delegados. 70
Artigo 71. Elección para o comité de empresa. 70
Artigo 72. Representantes de quen preste servizos en traballos fixos-descontinuos e de traballadores non fixos. 71
Artigo 73. Mesa electoral. 71
Artigo 74. Funcións da mesa. 71
Artigo 75. Votación para delegados e comités de empresa. 72
Artigo 76. Reclamacións en materia electoral. 73

CAPÍTULO II. Do dereito de reunión 75

Artigo 77. As asembleas de traballadores. 75
Artigo 78. Lugar de reunión. 75
Artigo 79. Convocatoria. 75
Artigo 80. Votacións. 75
Artigo 81. Locais e taboleiro de anuncios. 75

TÍTULO III. Da negociación colectiva e dos convenios colectivos 77

CAPÍTULO I. Disposicións xerais 77

Sección 1.ª Natureza e efectos dos convenios 77
Artigo 82. Concepto e eficacia. 77
Artigo 83. Unidades de negociación. 78
Artigo 84. Concorrencia. 78
Artigo 85. Contido. 79
Artigo 86. Vixencia. 80

Sección 2.ª Lexitimación 81
Artigo 87. Lexitimación. 81
Artigo 88. Comisión negociadora. 81

CAPÍTULO II. Procedemento 82

Sección 1.ª Tramitación, aplicación e interpretación 82
Artigo 89. Tramitación. 82
Artigo 90. Validez. 83
Artigo 91. Aplicación e interpretación do convenio colectivo. 83

Sección 2.ª Adhesión e extensión 84
Artigo 92. Adhesión e extensión. 84

Disposición adicional primeira.
Traballo por conta propia. 84

Disposición adicional segunda.
Contratos para a formación e a aprendizaxe. 84

Disposición adicional terceira.
Negociación colectiva e contrato fixo de obra. 84

Disposición adicional cuarta.
Conceptos retributivos. 84

Disposición adicional quinta.
Persoal de alta dirección. 84

Disposición adicional sexta.
Representación institucional dos empresarios. 85

Disposición adicional sétima.
Regulación de condicións por rama de actividade. 85

Disposición adicional oitava.
Código de Traballo. 85

Disposición adicional novena.
Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. 85

Disposición adicional décima.
Cláusulas dos convenios colectivos referidas ao cumprimento da idade ordinaria de xubilación. 86

Disposición adicional undécima.
Acreditación da capacidade representativa das organizacións sindicais. 86

Disposición adicional duodécima.
Preavisos. 86

Disposición adicional décimo terceira.
Solución non xudicial de conflitos. 86

Disposición adicional décimo cuarta.
Consideración de vítimas do terrorismo para efectos laborais. 86

Disposición adicional décimo quinta.
Aplicación dos límites de duración do contrato por obra ou servizo determinados e ao encadeamento de contratos nas Administracións Públicas. 86

Disposición adicional décimo sexta.
Aplicación do despedimento por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción no sector público. 87

Disposición adicional décimo sétima.
Suspensión do contrato de traballo e redución de xornada nas Administracións Públicas. 87

Disposición adicional décimo oitava.
Discrepancias en materia de conciliación. 87

Disposición adicional décimo novena.
Cálculo de indemnizacións en determinados supostos de xornada reduc. 87

Disposición adicional vixésima.
Contratos formativos celebrados con traballadores con discapacidade. 87

Disposición adicional vixésimo primeira.
Substitución de traballadores excedentes por coidado de familiares. 87

Disposición adicional vixésimo segunda.
Permisos de nacemento, adopción, do proxenitor diferente da nai biolóxica e lactación do persoal laboral ao servizo das Admions. públicas. 87

Disposición adicional vixésimo terceira.
Presunción de emprego no campo das plataformas de entrega dixital. 88

Disposición adicional vixésimo cuarta.
Compromiso de redución da taxa de temporalidade. 88

Disposición adicional vixésimo
quinta. Accións formativas nos expedientes de regulación temporal de emprego regulados nos artigos 47 e 47 bis. 88

Disposición adicional vixésimo sexta.
Acceso aos datos dos expedientes de regulación temporal de emprego pola Tesourería Xeral da Seguridade Social, o Servizo Público de Emprego Estatal e a Inspección de Traballo e Seguridade Social. 88

Disposición adicional vixésimo sétima.
Réxime xurídico aplicábel nos casos de contratas e subcontratas subscritas con centros especiais de emprego. 89

Disposición adicional vixésimo oitava.
Eleccións a órganos de representación no ámbito das persoas artistas que desenvolven a súa actividade nas artes escénicas, audiovisuais e musicais, así como das persoas que realizan actividades técnicas ou auxiliares necesarias para o desenvolvemento da devandita actividade. 89

Disposición adicional vixésimo novena. 89

Disposición transitoria primeira.
Contratos celebrados antes da entrada en vigor desta lei. 89

Disposición transitoria segunda.
Contratos para a formación e a aprendizaxe. 89

Disposición transitoria terceira.
Contratos a tempo parcial por xubilación parcial e de relevo e idade de xubilación. 89

Disposición transitoria cuarta.
Negociación colectiva e modalidades contractuais. 89

Disposición transitoria quinta.
Limitación do encadeamento de modalidades contractuais. 89

Disposición transitoria sexta.
Horas complementarias. 90

Disposición transitoria sétima.
Duración do permiso de paternidade nos casos de nacemento, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento até a entrada en vigor da Lei 9/2009, do 6 de outubro. 90

Disposición transitoria oitava.
Indemnización por finalización de contrato temporal. 90

Disposición transitoria novena.
Aplicación temporal do estabelecido na disposición adicional décima. 90

Disposición transitoria décima.
Réxime aplicábel a expedientes de regulación de emprego iniciados conforme a normativa anterior. 91

Disposición transitoria undécima.
Indemnizacións por despedimento improcedente. 91

Disposición transitoria duodécima.
Salarios de tramitación. 91

Disposición final primeira.
Título competencial. 93

Disposición final segunda.
Desenvolvemento regulamentario. 93

TÍTULO I
Da relación individual de traballo

CAPÍTULO I
Disposicións xerais

Sección 1.ª Ámbito e fontes

Artigo 1. Ámbito de aplicación.

1. Esta lei será de aplicación aos traballadores que voluntariamente presten os seus servizos retribuídos por conta allea e dentro do ámbito de organización e dirección doutra persoa, física ou xurídica, denominada empregador ou empresario.
2. Para os efectos desta lei, serán empresarios todas as persoas, físicas ou xurídicas, ou comunidades de bens que reciban a prestación de servizos das persoas referidas no apartado anterior, así como das persoas contratadas para ser cedidas a empresas usuarias por empresas de traballo temporal legalmente constituídas.
3. Exclúense do ámbito regulado por esta lei:

a) A relación de servizo dos funcionarios públicos, que se rexerá polas correspondentes normas legais e regulamentarias, así como a do persoal ao servizo das Administracións Públicas e demais entes, organismos e entidades do sector público, cando, ao abeiro dunha lei, a devandita relación se regule por normas administrativas ou estatutarias.

b) As prestacións persoais obrigatorias.

c) A actividade que se limite, pura e simplemente, ao simple desempeño do cargo de conselleiro ou membro dos órganos de administración nas empresas que revistan a forma xurídica de sociedade e sempre que a súa actividade na empresa só comporte a realización de labores inherentes a tal cargo.

d) Os traballos realizados a título de amizade, benevolencia ou boa veciñanza.

e) Os traballos familiares, agás que se demostre a condición de asalariado de quen os leva a cabo. Consideraranse familiares, para estes efectos, sempre que convivan co empresario, o cónxuxe, os descendentes, ascendentes e demais parentes por consanguinidade ou afinidade, até o segundo grao inclusive e, de ser o caso, por adopción.

f) A actividade das persoas que interveñan en operacións mercantís por conta dun ou máis empresarios, sempre que queden persoalmente obrigados a responder do bo fin da operación asumindo o risco e ventura desta.

g) En xeral, todo traballo que se efectúe en desenvolvemento de relación distinta da que define o apartado 1.

Para tales efectos entenderase excluída do ámbito laboral a actividade das persoas prestadoras do servizo de transporte ao abeiro de autorizacións administrativas das que sexan titulares, realizada, mediante o correspondente prezo, con vehículos comerciais de servizo público cuxa propiedade ou poder directo de disposición posúan, mesmo cando os devanditos servizos se realicen de forma continuada para un mesmo cargador ou comercializador.

4. A lexislación laboral española será de aplicación ao traballo que presten os traballadores españois contratados en España ao servizo de empresas españolas no estranxeiro, sen prexuízo das normas de orde pública aplicábeis no lugar de traballo. Os devanditos traballadores terán, polo menos, os dereitos económicos que lles corresponderían de traballar en territorio español.
5. Para efectos desta lei considérase centro de traballo a unidade produtiva con organización específica, que sexa dada de alta, como tal, ante a autoridade laboral.

Na actividade de traballo no mar considerarase como centro de traballo o buque, entendéndose situado na provincia onde radique o seu porto de base.

Artigo 2. Relacións laborais de carácter especial.

1. Consideraranse relacións laborais de carácter especial:

a) A do persoal de alta dirección non incluído no artigo 1.3.c).
   b) A do servizo do fogar familiar.
   c) A dos penados nas institucións penais.
   d) A dos deportistas profesionais.
   e) A das persoas artistas que desenvolven a súa actividade nas artes escénicas, audiovisuais e musicais, así como as persoas que realizan actividades técnicas ou auxiliares necesarias para o desenvolvemento da devandita actividade.
   f) A das persoas que interveñan en operacións mercantís por conta dun ou máis empresarios sen asumir o risco e ventura daquelas.
   g) A dos traballadores con discapacidade que presten os seus servizos nos centros especiais de emprego.
   h) (Derrogada)
   i) A dos menores sometidos á execución de medidas de internamento para o cumprimento da súa responsabilidade penal.
   j) A de residencia para a formación de especialistas en Ciencias da Saúde.
   k) A dos avogados que prestan servizos en despachos de avogados, individuais ou colectivos.
   l) Calquera outro traballo que sexa expresamente declarado como relación laboral de carácter especial por unha lei.

2. En todos os supostos sinalados no apartado anterior, a regulación das devanditas relacións laborais respectará os dereitos básicos recoñecidos pola Constitución.

Artigo 3. Fontes da relación laboral.

1. Os dereitos e obrigas concernentes á relación laboral regúlanse:
   a) Polas disposicións legais e regulamentarias do Estado.
   b) Polos convenios colectivos.
   c) Pola vontade das partes, manifestada no contrato de traballo, sendo o seu obxecto lícito e sen que en ningún caso poidan estabelecerse en prexuízo das traballador condicións menos favorábeis ou contrarias ás disposicións legais e convenios colectivos antes expresados.
   d) Polos usos e costumes locais e profesionais.
2. As disposicións legais e regulamentarias aplicaranse con suxeición estrita ao principio de xerarquía normativa. As disposicións regulamentarias desenvolverán os preceptos que estabelecen as normas de rango superior, pero non poderán estabelecer condicións de traballo distintas ás estabelecidas polas leis a desenvolver.
3. Os conflitos orixinados entre os preceptos de dúas ou máis normas laborais, tanto estatais como pactadas, que deberán respectar en todo caso os mínimos de dereito necesario, resolveranse mediante a aplicación en grao sumo favorábel para o traballador apreciado no seu conxunto, e en cómputo anual, respecto dos conceptos cuantificábeis.
4. Os usos e costumes só se aplicarán en defecto de disposicións legais, convencionais ou contractuais, a non ser que conten cunha recepción ou remisión expresa.
5. Os traballadores non poderán dispor validamente, antes ou despois da súa adquisición, dos dereitos que teñan recoñecidos por disposicións legais de dereito necesario. Tampouco poderán dispor validamente dos dereitos recoñecidos como indispoñíbeis por convenio colectivo.

Sección 2.ª Dereitos e deberes laborais básicos

Artigo 4. Dereitos laborais.

1. Os traballadores teñen como dereitos básicos, co contido e alcance que para cada un destes dispoña a súa específica normativa, os de:

a) Traballo e libre elección de profesión ou oficio.
b) Libre sindicación.
c) Negociación colectiva.
d) Adopción de medidas de conflito colectivo.
e) Folga.
f) Reunión.
g) Información, consulta e participación na empresa.

2. Na relación de traballo, os traballadores teñen dereito:
   a) Á ocupación efectiva.
   b) Á promoción e formación profesional no traballo, incluída a dirixida á súa adaptación ás modificacións operadas no posto de traballo, así como ao desenvolvemento de plans e accións formativas tendentes a favorecer a súa maior empregabilidade.
   c) A non ser discriminadas directa ou indirectamente para o emprego ou, unha vez empregados, por razóns de estado civil, idade dentro dos límites marcados por esta lei, orixe racial ou étnica, condición social, relixión ou convicciónns, ideas políticas, orientación sexual, identidade sexual, expresión de xénero, características sexuais, afiliación ou non a un sindicato, por razón de lingua dentro do Estado español, discapacidade, así como por razón de sexo, incluído o trato desfavorábel dispensado a mulleres ou homes polo exercicio dos dereitos de conciliación ou corresponsabilidade da vida familiar e laboral.
   d) Á súa integridade física e a unha adecuada política de prevención de riscos laborais.
   e) Ao respecto da súa intimidade e á consideración debida á súa dignidade, comprendida a protección fronte ao acoso por razón de orixe racial ou étnica, relixión ou convicciónns, discapacidade, idade ou orientación sexual, e fronte ao acoso sexual e ao acoso por razón de sexo.
   f) Á percepción puntual da remuneración pactada ou legalmente estabelecida.
   g) Ao exercicio individual das accións derivadas do seu contrato de traballo.
   h) A cantos outros se deriven especificamente do contrato de traballo.

Artigo 5. Deberes laborais.

Os traballadores teñen como deberes básicos:

a) Cumprir coas obrigas concretas do seu posto de traballo, de conformidade coas regras da boa fe e dilixencia.
b) Observar as medidas de prevención de riscos laborais que se adopten.
c) Cumprir as ordes e instrucións do empresario no exercicio regular das súas facultades directivas.
d) Non concorrer coa actividade da empresa, nos termos fixados nesta lei.
e) Contribuír á mellora da produtividade.
f) Cantos se deriven, de ser o caso, dos respectivos contratos de traballo.

Sección 3.ª Elementos e eficacia do contrato de traballo

Artigo 6. Traballo dos menores.

1. Prohíbese a admisión ao traballo aos menores de dezaseis anos.
2. Os traballadores menores de dezaoito anos non poderán realizar traballos nocturnos nin aquelas actividades ou postos de traballo respecto dos que se estabelezan limitacións á súa contratación conforme o disposto na Lei 31/1995, do 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais, e nas normas regulamentarias aplicábeis.
3. Prohíbese realizar horas extraordinarias aos menores de dezaoito anos.
4. A intervención dos menores de dezaseis anos en espectáculos públicos só se autorizará en casos excepcionais pola autoridade laboral, sempre que non supoña perigo para a súa saúde nin para a súa formación profesional e humana. O permiso deberá constar por escrito e para actos determinados.

Artigo 7. Capacidade para contratar.

Poderán contratar a prestación do seu traballo:

a) Quen teña plena capacidade de obrar conforme o disposto no Código Civil.

b) Os menores de dezaoito e maiores de dezaseis anos, que vivan de forma independente, con consentimento dos seus pais ou titores, ou con autorización da persoa ou institución que os teña ao seu cargo.

Se o representante legal dunha persoa de capacidade limitada a autoriza expresa ou tacitamente para realizar un traballo, queda esta tamén autorizada para exercer os dereitos e cumprir os deberes que se derivan do seu contrato e para o seu cesamento.

c) Os estranxeiros, de acordo co disposto na lexislación específica sobre a materia.

Artigo 8. Forma do contrato.

1. O contrato de traballo poderase celebrar por escrito ou de palabra. Presumirase existente entre todo o que presta un servizo por conta e dentro do ámbito de organización e dirección doutro e o que o recibe a cambio dunha retribución a aquel.

2. Deberán constar por escrito os contratos de traballo cando así o esixa unha disposición legal e, en todo caso, os de prácticas e para a formación e a aprendizaxe, os contratos a tempo parcial, fixos-descontinuos e de substitución e os contratos para a realización dunha obra ou servizo determinado; tamén constarán por escrito os contratos por tempo determinado cuxa duración sexa superior a catro semanas.

Deberán constar igualmente por escrito os contratos de traballo dos pescadores, dos traballadores que traballen a distancia e dos traballadores contratados en España ao servizo de empresas españolas no estranxeiro.

De non se observar a esixencia de forma escrita, o contrato de traballo presumirase celebrado por tempo indefinido e a xornada completa, salvo proba en contrario que acredite a súa natureza temporal ou o carácter a tempo parcial dos servizos.

Calquera das partes poderá esixir que o contrato se formalice por escrito, mesmo durante o transcurso da relación laboral.

3. O empresario está obrigado a comunicar á oficina pública de emprego, no prazo do dez días seguintes á súa concertación e nos termos que regulamentariamente se determinen, o contido dos contratos de traballo que celebre ou as prórrogas destes, deban ou non formalizarse por escrito.

4. O empresario entregará á representación legal dos traballadores unha copia básica de todos os contratos que deban celebrarse por escrito, fóra dos contratos de relación laboral especial de alta dirección sobre os que se estabelece o deber de notificación á representación legal dos traballadores.

Co fin de comprobar a adecuación do contido do contrato á legalidade vixente, esta copia básica conterá todos os datos do contrato a excepción do número do documento nacional de identidade ou do número de identidade de estranxeiro, o domicilio, o estado civil, e calquera outro que, de acordo coa Lei Orgánica 1/1982, do 5 de maio, de protección civil do dereito á honra, á intimidade persoal e familiar e á propia imaxe, puidese afectar á intimidade persoal. O tratamento da información facilitada estará sometido aos principios e garantías previstos na normativa aplicábel en materia de protección de datos.

A copia básica entregarase polo empresario, en prazo non superior a dez días desde a formalización do contrato, aos representantes legais dos traballadores, que a asinarán para efectos de acreditar que se produciu a entrega.

Posteriormente, a devandita copia básica enviarase á oficina de emprego. Cando non exista representación legal dos traballadores tamén deberá formalizarse copia básica e remitirse á oficina de emprego.

Os representantes da Administración, así como os das organizacións sindicais e das asociacións empresariais, que teñan acceso á copia básica dos contratos en virtude da súa pertenza aos órganos de participación institucional que regulamentariamente teñan tales facultades, observarán sixilo profesional, non podendo utilizar a devandita documentación para fins distintos dos que motivaron o seu coñecemento.

5. Cando a relación laboral sexa de duración superior a catro semanas, o empresario deberá informar por escrito o traballador, nos termos e prazos que se estabelezan regulamentariamente, sobre os elementos esenciais do contrato e as principais condicións de execución da prestación laboral, sempre que tales elementos e condicións non figuren no contrato de traballo formalizado por escrito.

Artigo 9. Validez do contrato.

1. Se resultase nula só unha parte do contrato de traballo, este permanecerá válido no restante, e entenderase completado cos preceptos xurídicos adecuados conforme o disposto no artigo 3.1.

   Se o traballador tivese asignadas condicións ou retribucións especiais en virtude de contraprestacións estabelecidas na parte non válida do contrato, o órgano da xurisdición social que a instancia de parte declare a nulidade fará o debido pronunciamento sobre a subsistencia ou supresión en todo ou en parte das devanditas condicións ou retribucións.
2. No caso de que o contrato resultase nulo, o traballador poderá esixir, polo traballo que xa prestase, a remuneración consecuente a un contrato válido.
3. En caso de nulidade por discriminación salarial por razón de sexo, o traballador terá dereito á retribución correspondente ao traballo igual ou de igual valor.

Sección 4.ª Modalidades do contrato de traballo

Artigo 10. Traballo en común e contrato de grupo.

1. Se o empresario dese un traballo en común a un grupo dos seus traballadores, conservará respecto de cada un, individualmente, os seus dereitos e deberes.
2. Se o empresario celebrase un contrato cun grupo de traballadores considerado na súa totalidade, non terá fronte a cada un dos seus membros os dereitos e deberes que como tal lle competen. O xefe do grupo posuirá a representación dos que o integren, respondendo as obrigas inherentes á devandita representación.
3. Se o traballador, conforme o pactado por escrito, asociar ao seu traballo un auxiliar ou axudante, o empresario daquel o será tamén deste.

Artigo 11. Contrato formativo.

1. O contrato formativo terá por obxecto a formación en alternancia co traballo retribuído por conta allea nos termos estabelecidos no apartado 2, ou o desempeño dunha actividade laboral destinada a adquirir unha práctica profesional adecuada aos correspondentes niveis de estudos, nos termos estabelecidos no apartado 3.
2. O contrato de formación en alternancia, que terá por obxecto compatibilizar a actividade laboral retribuída cos correspondentes procesos formativos no ámbito da formación profesional, os estudos universitarios ou do Catálogo de especialidades formativas do Sistema Nacional de Emprego, realizarase de acordo coas seguintes regras:
   a) Poderase celebrar con persoas que carezan da cualificación profesional recoñecida polas titulacións ou certificados requiridos para concertar un contrato formativo para a obtención de práctica profesional regulada no apartado 3.

      Sen prexuízo do anterior, poderanse realizar contratos vinculados a estudos de formación profesional ou universitaria con persoas que posúan outra titulación sempre que non tivese outro contrato formativo previo nunha formación do mesmo nivel formativo e do mesmo sector produtivo.
   b) No caso de que o contrato se subscriba no marco de certificados de profesionalidade de nivel 1 e 2, e programas públicos ou privados de formación en alternancia de emprego-formación, que formen parte do Catálogo de especialidades formativas do Sistema Nacional de Emprego, o contrato só poderá ser concertado con persoas de até trinta anos.
   c) A actividade desempeñada pola persoa traballadora na empresa deberá estar directamente relacionada coas actividades formativas que xustifican a contratación laboral, coordinándose e integrándose nun programa de formación común, elaborado no marco dos acordos e convenios de cooperación subscritos polas autoridades laborais ou educativas de formación profesional ou Universidades con empresas e entidades colaboradoras.
   d) A persoa contratada contará cunha persoa titora designada polo centro ou entidade de formación e outra designada pola empresa. Esta última, que deberá contar coa formación ou experiencia adecuadas

para tales tarefas, terá como función dar seguimento ao plan formativo individual na empresa, segundo o previsto no acordo de cooperación concertado co centro ou entidade formativa. O devandito centro ou entidade deberá, á súa vez, garantir a coordinación coa persoa titora na empresa.

e) Os centros de formación profesional, as entidades formativas acreditadas ou inscritas e os centros universitarios, no marco dos acordos e convenios de cooperación, elaborarán, coa participación da empresa, os plans formativos individuais onde se especifique o contido da formación, o calendario e as actividades e os requisitos de titoría para o cumprimento dos seus obxectivos.

f) Son parte substancial deste contrato tanto a formación teórica dispensada polo centro ou entidade de formación ou a propia empresa, cando así se estabeleza, como a correspondente formación práctica dispensada pola empresa e o centro. Regulamentariamente, desenvolveranse o sistema de impartición e as características da formación, así como os aspectos relacionados co financiamento da actividade formativa.

g) A duración do contrato será a prevista no correspondente plan ou programa formativo, cun mínimo de tres meses e un máximo de dous anos, e poderase desenvolver ao abeiro dun só contrato de forma non continuada, ao longo de diversos períodos anuais coincidentes cos estudos, de estar previsto no plan ou programa formativo. No caso de que o contrato se concertase por unha duración inferior á máxima legal estabelecida e non se obtivese o título, certificado, acreditación ou diploma asociado ao contrato formativo, poderase prorrogar mediante acordo das partes, até a obtención do devandito título, certificado, acreditación ou diploma sen superar nunca a duración máxima de dous anos.

h) Só se poderá celebrar un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo de formación profesional e titulación universitaria, certificado de profesionalidade ou itinerario de especialidades formativas do Catálogo de Especialidades Formativas do Sistema Nacional de Emprego.

   Porén, poderán formalizarse contratos de formación en alternancia con varias empresas conforme o mesmo ciclo, certificado de profesionalidade ou itinerario de especialidades do Catálogo citado, sempre que os devanditos contratos respondan a distintas actividades vinculadas ao ciclo, ao plan ou ao programa formativo e sen que a duración máxima de todos os contratos poida exceder o límite previsto no apartado anterior.

i) O tempo de traballo efectivo, que deberá ser compatíbel co tempo dedicado ás actividades formativas no centro de formación, non poderá ser superior ao 65 por cento, durante o primeiro ano, ou ao 85 por cento, durante o segundo, da xornada máxima prevista no convenio colectivo de aplicación na empresa, ou, na súa falta, da xornada máxima legal.

j) Non se poderán celebrar contratos formativos en alternancia cando a actividade ou posto de traballo correspondente ao contrato sexa desempeñado con anterioridade pola persoa traballadora na mesma empresa baixo calquera modalidade por tempo superior a seis meses.

k) As persoas contratadas con contrato de formación en alternancia non poderán realizar horas complementarias nin horas extraordinarias, agás no suposto previsto no artigo 35.3. Tampouco poderán realizar traballos nocturnos nin traballo a quendas.

   Excepcionalmente, poderanse realizar actividades laborais nos citados períodos cando as actividades formativas para a adquisición das aprendizaxes previstas no plan formativo non se poidan desenvolver noutros períodos, debido á natureza da actividade.

l) Non se poderá estabelecer período de proba nestes contratos.

m) A retribución será a estabelecida para estes contratos no convenio colectivo de aplicación. En defecto de previsión convencional, a retribución non poderá ser inferior ao sesenta por cento o primeiro ano nin ao setenta e cinco por cento o segundo, respecto da fixada en convenio para o grupo profesional e nivel retributivo correspondente ás funcións desempeñadas, en proporción ao tempo de traballo efectivo. En ningún caso a retribución poderá ser inferior ao salario mínimo interprofesional en proporción ao tempo de traballo efectivo.

3. O contrato formativo para a obtención da práctica profesional adecuada ao nivel de estudos rexerase polas seguintes regras:

a) Poderase concertar con quen estivese en posesión dun título universitario ou dun título de grao medio ou superior, especialista, mestrado profesional ou certificado do sistema de formación profesional, de acordo co previsto na Lei Orgánica 5/2002, do 19 de xuño, das Cualificacións e da Formación Profesional, así como con quen posúa un título equivalente de ensinanzas artísticas ou deportivas do sistema educativo, que habiliten ou capaciten para o exercicio da actividade laboral.
b) O contrato de traballo para a obtención de práctica profesional deberase concertar dentro dos tres anos, ou dos cinco anos se se concerta cunha persoa con discapacidade, seguintes á finalización dos correspondentes estudos. Non se poderá subscribir con quen xa obtivese experiencia profesional ou realizase actividade formativa na mesma actividade dentro da empresa por un tempo superior a tres meses, sen que se computen para estes efectos os períodos de formación ou prácticas que formen parte do currículo esixido para a obtención da titulación ou certificado que habilita esta contratación.
c) A duración deste contrato non poderá ser inferior a seis meses nin exceder dun ano. Dentro destes límites os convenios colectivos de ámbito sectorial estatal ou autonómico, ou na súa falta, os convenios colectivos sectoriais de ámbito inferior poderán determinar a súa duración, atendendo ás características do sector e das prácticas profesionais a realizar.
d) Ningunha persoa poderá ser contratada na mesma ou distinta empresa por tempo superior aos máximos previstos no apartado anterior en virtude da mesma titulación ou certificado profesional. Tampouco se poderá estar contratado en formación na mesma empresa para o mesmo posto de traballo por tempo superior aos máximos previstos no apartado anterior, aínda que se trate de distinta titulación ou distinto certificado.

   Para os efectos deste artigo, os títulos de grao, mestrado e doutoramento correspondentes aos estudos universitarios non se considerarán a mesma titulación, salvo que ao ser contratado por primeira vez mediante un contrato para a realización de práctica profesional a persoa traballadora estivese xa en posesión do título superior de que se trate.
e) Poderase estabelecer un período de proba que en ningún caso poderá exceder dun mes, agás o disposto en convenio colectivo.
f) O posto de traballo deberá permitir a obtención da práctica profesional adecuada ao nivel de estudos ou de formación obxecto do contrato. A empresa elaborará o plan formativo individual no que se especifique o contido da práctica profesional, e asignará titor ou titora que conte coa formación ou experiencia adecuadas para o seguimento do plan e o correcto cumprimento do obxecto do contrato.
g) Á finalización do contrato a persoa traballadora terá dereito á certificación do contido da práctica realizada.
h) As persoas contratadas con contrato de formación para a obtención de práctica profesional non poderán realizar horas extraordinarias, agás no suposto previsto no artigo 35.3.
i) A retribución polo tempo de traballo efectivo será a fixada no convenio colectivo aplicábel na empresa para estes contratos ou, na súa falta, a do grupo profesional e nivel retributivo correspondente ás funcións desempeñadas. En ningún caso a retribución poderá ser inferior á retribución mínima estabelecida para o contrato para a formación en alternancia nin ao salario mínimo interprofesional en proporción ao tempo de traballo efectivo.
j) Regulamentariamente, desenvolverase o alcance da formación correspondente ao contrato de formación para a obtención de prácticas profesionais, particularmente, no caso de accións formativas específicas dirixidas á dixitalización, a innovación ou a sostibilidade, incluíndo a posibilidade de microacreditacións dos sistemas de formación profesional ou universitaria.

4. Son normas comúns do contrato formativo as seguintes:
   a) A acción protectora da Seguridade Social das persoas que subscriban un contrato formativo comprenderá todas as continxencias protexíbeis e prestacións, incluído o desemprego e a cobertura do Fondo de Garantía Salarial.
   b) As situacións de incapacidade temporal, nacemento, adopción, garda con fins de adopción, acollemento, risco durante o embarazo, risco durante a lactación, violencia de xénero, interromperán o cómputo da duración do contrato.

c) O contrato, que se deberá formalizar por escrito de conformidade co estabelecido no artigo 8, incluirá obrigatoriamente o texto do plan formativo individual ao que se refiren os apartados 2. b), c), d), e), g), h) e k) e 3.e) e f), no que se especifiquen o contido das prácticas ou a formación e as actividades de titoría para o cumprimento dos seus obxectivos. Igualmente, incorporará o texto dos acordos e convenios aos que se refire o apartado 2.e).
d) Os límites de idade e na duración máxima do contrato formativo non serán de aplicación cando se concerte con persoas con discapacidade ou cos colectivos en situación de exclusión social previstos no artigo 2 da Lei 44/2007, do 13 de decembro, para a regulación do réxime das empresas de inserción, nos casos en que sexan contratados por parte de empresas de inserción que estean cualificadas e activas no rexistro administrativo correspondente. Regulamentariamente, estabeleceranse os devanditos límites para adecualos aos estudos, ao plan ou programa formativo e ao grao de discapacidade e características destas persoas.
e) Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal, autonómico ou, na súa falta, nos convenios colectivos sectoriais de ámbito inferior, poderanse determinar os postos de traballo, actividades, niveis ou grupos profesionais que se poderán desempeñar por medio de contrato formativo.
f) As empresas que estean aplicando algunhas das medidas de flexibilidade interna reguladas nos artigos 47 e 47 bis poderán concertar contratos formativos sempre que as persoas contratadas baixo esta modalidade non substitúan funcións ou tarefas realizadas habitualmente polas persoas afectadas polas medidas de suspensión ou redución de xornada.
g) Se á finalización do contrato a persoa continuase na empresa, non se poderá concertar un novo período de proba, computándose a duración do contrato formativo para efectos de antigüidade na empresa.
h) Os contratos formativos celebrados en fraude de lei ou aqueles respecto dos cales a empresa incumpra as súas obrigas formativas entenderanse concertados como contratos indefinidos de carácter ordinario.
i) Regulamentariamente, estabeleceranse, tras consulta previa coas administracións competentes na formación obxecto de realización mediante contratos formativos, os requisitos que se deben cumprir para a celebración destes, tales como o número de contratos por tamaño de centro de traballo, as persoas en formación por titor ou titora, ou as esixencias en relación coa estabilidade do persoal.

5. A empresa poñerá en coñecemento da representación legal das persoas traballadoras os acordos de cooperación educativa ou formativa que contemplen a contratación formativa, incluíndo a información relativa aos plans ou programas formativos individuais, así como aos requisitos e as condicións nas que se desenvolverá a actividade de titorización.

   Así mesmo, no suposto de diversos contratos vinculados a un único ciclo, certificado ou itinerario nos termos referidos no apartado 2.h), a empresa deberá trasladar á representación legal das persoas traballadoras toda a información da que dispoña respecto diso das devanditas contratacións.
6. Na negociación colectiva fixaranse criterios e procedementos tendentes a conseguir unha presenza equilibrada de homes e mulleres vinculados á empresa mediante contratos formativos. Así mesmo, poderanse estabelecer compromisos de conversión dos contratos formativos en contratos por tempo indefinido.
7. As empresas que pretendan subscribir contratos formativos, poderán solicitar por escrito ao servizo público de emprego competente, información relativa a se as persoas ás que pretenden contratar estiveron previamente contratadas baixo a devandita modalidade e a duración destas contratacións. Esta información deberá ser trasladada á representación legal das persoas traballadoras e terá valor liberatorio para efectos de non exceder a duración máxima deste contrato.

Artigo 12. Contrato a tempo parcial e contrato de relevo.

1. O contrato de traballo entenderase celebrado a tempo parcial cando se acordou a prestación de servizos durante un número de horas ao día, á semana, ao mes ou ao ano, inferior á xornada de traballo dun traballador a tempo completo comparábel.

Para efectos do disposto no parágrafo anterior, entenderase por «traballador a tempo completo comparábel» a un traballador a tempo completo da mesma empresa e centro de traballo, co mesmo tipo de contrato de traballo e que realice un traballo idéntico ou similar. Se na empresa non houbese ningún traballador comparábel a tempo completo, considerarase a xornada a tempo completo prevista no convenio colectivo de aplicación ou, na súa falta, a xornada máxima legal.

2. O contrato a tempo parcial poderase concertar por tempo indefinido ou por duración determinada nos supostos nos que legalmente se permita a utilización desta modalidade de contratación.
3. (Derrogado)
4. O contrato a tempo parcial rexerase polas seguintes regras:
   a) O contrato, conforme o disposto no artigo 8.2, deberase formalizar necesariamente por escrito. No contrato deberá figurar o número de horas ordinarias de traballo ao día, á semana, ao mes ou ao ano contratadas, así como o modo da súa distribución segundo o previsto en convenio colectivo.

      De non se observar estas esixencias, o contrato presumirase celebrado a xornada completa, salvo proba en contrario que acredite o carácter parcial dos servizos.
   b) Cando o contrato a tempo parcial leve a execución dunha xornada diaria inferior á dos traballadores a tempo completo e esta se realice de forma partida, só será posíbel efectuar unha única interrupción na devandita xornada diaria, agás que se dispoña outra cousa mediante convenio colectivo.
   c) Os traballadores a tempo parcial non poderán realizar horas extraordinarias, salvo nos supostos aos que se refire o artigo 35.3.

      A realización de horas complementarias rexerase polo disposto no apartado 5.

      En todo caso, a suma das horas ordinarias e complementarias, incluídas as previamente pactadas e as voluntarias, non poderá exceder do límite legal do traballo a tempo parcial definido no apartado 1.

      Para estes efectos, a xornada dos traballadores a tempo parcial rexistrarase día a día e se totalizará mensualmente, entregando copia ao traballador, xunto co recibo de salarios, do resumo de todas as horas realizadas en cada mes, tanto as ordinarias como as complementarias a que se refire o apartado 5.

      O empresario deberá conservar os resumos mensuais dos rexistros de xornada durante un período mínimo de catro anos.

      En caso de incumprimento das referidas obrigas de rexistro, o contrato presumirase celebrado a xornada completa, salvo proba en contrario que acredite o carácter parcial dos servizos.
   d) As persoas traballadoras a tempo parcial terán os mesmos dereitos que os traballadores a tempo completo. Cando corresponda en atención á súa natureza, tales dereitos serán recoñecidos nas disposicións legais e regulamentarias e nos convenios colectivos de xeito proporcional, en función do tempo traballado, debendo garantirse en todo caso a ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mulleres e homes.
   e) A conversión dun traballo a tempo completo nun traballo parcial e viceversa terá sempre carácter voluntario para o traballador e non se poderá impor de forma unilateral ou como consecuencia dunha modificación substancial de condicións de traballo ao abeiro do disposto no artigo 41.1.a). O traballador non poderá ser despedido nin sufrir ningún outro tipo de sanción ou efecto prexudicial polo feito de rexeitar esta conversión, sen prexuízo das medidas que, de conformidade co disposto nos artigos 51 e 52.c), poidan adoptarse por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción.

      A fin de posibilitar a mobilidade voluntaria no traballo a tempo parcial, o empresario deberá informar os traballadores da empresa sobre a existencia de postos de traballo vacantes, de maneira que aqueles poidan formular solicitudes de conversión voluntaria dun traballo a tempo completo nun traballo a tempo parcial e viceversa, ou para o incremento do tempo de traballo dos traballadores a tempo parcial, todo iso de conformidade cos procedementos que se estabelezan en convenio colectivo.

      Con carácter xeral, as solicitudes a que se refire o parágrafo anterior deberán ser tomadas en consideración, na medida do posíbel, polo empresario. A denegación da solicitude deberá ser notificada polo empresario ao traballador por escrito e de maneira motivada.
   f) Os convenios colectivos estabelecerán medidas para facilitar o acceso efectivo dos traballadores a tempo parcial á formación profesional continua, a fin de favorecer a súa progresión e mobilidade profesionais.

5. Considéranse horas complementarias as realizadas como adición ás horas ordinarias pactadas no contrato a tempo parcial, conforme as seguintes regras:
   a) O empresario só poderá esixir a realización de horas complementarias cando así o pactou expresamente co traballador. O pacto sobre horas complementarias poderá acordarse no momento da celebración do contrato a tempo parcial ou con posterioridade a este, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto ao contrato. O pacto formalizarase necesariamente por escrito.
   b) Só se poderá formalizar un pacto de horas complementarias no caso de contratos a tempo parcial cunha xornada de traballo non inferior a dez horas semanais en cómputo anual.
   c) O pacto de horas complementarias deberá recoller o número de horas complementarias cuxa realización poderá ser requirida polo empresario.

   O número de horas complementarias pactadas non poderá exceder do trinta por cento das horas ordinarias de traballo obxecto do contrato. Os convenios colectivos poderán estabelecer outra porcentaxe máxima, que, en ningún caso, poderá ser inferior ao citado trinta por cento nin exceder do sesenta por cento das horas ordinarias contratadas.
   d) O traballador deberá coñecer o día e a hora de realización das horas complementarias pactadas cun preaviso mínimo de tres días, agás que o convenio estabeleza un prazo de preaviso inferior.
   e) O pacto de horas complementarias poderá quedar sen efecto por renuncia do traballador, mediante un preaviso de quince días, unha vez cumprido un ano desde a súa celebración, cando concorra algunha das seguintes circunstancias:
      1.ª A atención das responsabilidades familiares enunciadas no artigo 37.6.
      2.ª Necesidades formativas, sempre que se acredite a incompatibilidade horaria.
      3.ª Incompatibilidade con outro contrato a tempo parcial.
   f) O pacto de horas complementarias e as condicións de realización destas estarán suxeitos ás regras previstas nas letras anteriores. En caso de incumprimento de tales regras, a negativa do traballador á realización das horas complementarias, a pesar de ser pactadas, non constituirá conduta laboral sancionábel.
   g) Sen prexuízo do pacto de horas complementarias, nos contratos a tempo parcial de duración indefinida cunha xornada de traballo non inferior a dez horas semanais en cómputo anual, o empresario poderá, en calquera momento, ofrecer ao traballador a realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuxo número non poderá superar o quince por cento, ampliábeis ao trinta por cento por convenio colectivo, das horas ordinarias obxecto do contrato. A negativa do traballador á realización destas horas non constituirá conduta laboral sancionábel.

      Estas horas complementarias non se computarán para efectos das porcentaxes de horas complementarias pactadas que se estabelecen na letra c).
   h) A realización de horas complementarias terá que respectar, en todo caso, os límites en materia de xornada e descansos estabelecidos nos artigos 34.3 e 4; 36.1 e 37.1.
   i) As horas complementarias efectivamente realizadas retribuiranse como ordinarias, computándose para efectos de bases de cotización á Seguridade Social e períodos de carencia e bases reguladoras das prestacións. Para ese efecto, o número e retribución das horas complementarias realizadas deberase recoller no recibo individual de salarios e nos documentos de cotización á Seguridade Social.
6. Para que o traballador poida acceder á xubilación parcial antes de alcanzar a idade ordinaria de xubilación, nos termos estabelecidos no texto refundido da Lei Xeral da Seguridade Social e demais disposicións concordantes, a empresa deberá concertar simultaneamente un contrato de substitución indefinida e a tempo completo.

   O contrato de relevo deberá manterse vixente desde a data de efectos da xubilación parcial até, polo menos, os dous anos posteriores á extinción da xubilación parcial. No caso de que o contrato se extinga antes do devandito prazo, o empresario estará obrigado a celebrar un novo contrato de relevo nos mesmos termos do extinguido. En caso de incumprimento por parte do empresario desta obriga será responsábel do reintegro da pensión que perciba o pensionista a tempo parcial.

O contrato de relevo celebrarase cun traballador en situación de desemprego ou que tivese concertado coa empresa un contrato de duración determinada. Tamén poderá celebrarse un contrato fixo-descontinuo nos termos que se estabeleza regulamentariamente.

O posto de traballo do traballador relevista poderá ser o mesmo ou diferente ao do traballador substituído. En todo caso, deberá existir unha correspondencia entre as bases de cotización de ambos, nos termos previstos no texto refundido da Lei Xeral da Seguridade Social.

A compatibilidade efectiva entre traballo e pensión permitirá a acumulación do tempo de traballo en períodos de días na semana, semanas no mes, meses no ano ou outros períodos de tempo, de conformidade co disposto en pacto individual ou, de ser o caso, na negociación colectiva, en todas as súas expresións, incluído o acordo de centro de traballo, sen que en ningún ámbito se poidase limitar ou impedir o seu uso.

7. Cando o traballador acceda á xubilación parcial unha vez alcanzada a idade ordinaria de xubilación, nos termos estabelecidos no texto refundido da Lei Xeral da Seguridade Social e demais disposicións concordantes, poderase celebrar un contrato de relevo, cuxa xornada como mínimo será a deixada vacante polo xubilado parcial.

   O devandito contrato de relevo poderá ser por tempo indefinido ou de duración determinada. Neste último suposto a súa duración será coincidente co tempo en que se manteña a xubilación parcial e, en todo caso, cun mínimo dun ano.

   O contrato de relevo celebrarase cun traballador en situación de desemprego ou que tivese concertado coa empresa un contrato de duración determinada.

   O posto de traballo do traballador relevista poderá ser o mesmo ou diferente do traballador substituído.

   A compatibilidade efectiva entre traballo e pensión permitirá a acumulación do tempo de traballo en períodos de días na semana, semanas no mes, meses no ano ou outros períodos de tempo, de conformidade co disposto en pacto individual ou, de ser o caso, na negociación colectiva, en todas as súas expresións, incluído o acordo de centro de traballo, sen que en ningún ámbito se poidaslimitar ou impedir o seu uso.

8. A execución do contrato a tempo parcial e retribución do xubilado parcial serán compatíbeis coa pensión que a Seguridade Social recoñeza ao traballador en concepto de xubilación parcial.

   O horario de traballo do traballador relevista poderá completar o do traballador substituído ou simultanearse con el.

   Na negociación colectiva poderanse estabelecer medidas para impulsar a celebración de contratos de relevo.

Artigo 13. Traballo a distancia.

As persoas traballadoras poderán prestar traballo a distancia nos termos previstos na Lei 10/2021 de traballo a distancia.

CAPÍTULO II
Contido do contrato de traballo

Sección 1.ª Duración do contrato

Artigo 14. Período de proba.

1. Poderá concertarse por escrito un período de proba, con suxeición aos límites de duración que, de ser o caso, se estabelezan nos convenios colectivos. En defecto de pacto en convenio, a duración do período de proba non poderá exceder de seis meses para os técnicos titulados, nin de dous meses para os demais traballadores. Nas empresas de menos de vinte e cinco traballadores o período de proba non poderá exceder de tres meses para os traballadores que non sexan técnicos titulados.

No suposto dos contratos temporais de duración determinada do artigo 15 concertados por tempo non superior a seis meses, o período de proba non poderá exceder dun mes, agás que se dispoña outra cousa en convenio colectivo.

O empresario e o traballador están, respectivamente, obrigados a realizar as experiencias que constitúan o obxecto da proba.

Será nulo o pacto que estabeleza un período de proba cando o traballador xa desempeñase as mesmas funcións con anterioridade na empresa, baixo calquera modalidade de contratación.

2. Durante o período de proba, a persoa traballadora terá os dereitos e obrigas correspondentes ao posto de traballo que desempeñe coma se fose do cadro de persoal, agás os derivados da resolución da relación laboral, que se poderá producir a instancia de calquera das partes durante o seu transcurso.

   A resolución a instancia empresarial será nula no caso das traballadoras por razón de embarazo, desde a data de inicio do embarazo até o comezo do período de suspensión a que se refire o artigo 48.4, ou maternidade, salvo que concorran motivos non relacionados co embarazo ou maternidade.

3. Transcorrido o período de proba sen que se producise o desistimento, o contrato producirá plenos efectos, computándose o tempo dos servizos prestados na antigüidade da persoa traballadora na empresa.

   As situacións de incapacidade temporal, nacemento, adopción, garda con fins de adopción, acollemento, risco durante o embarazo, risco durante a lactación, violencia de xénero, que afecten á persoa traballadora durante o período de proba, interrompen o cómputo deste sempre que se produza acordo entrambas as partes.

Artigo 15. Duración do contrato de traballo.

1. O contrato de traballo presúmese concertado por tempo indefinido.

   O contrato de traballo de duración determinada só se poderá celebrar por circunstancias da produción ou por substitución de persoa traballadora.

   Para que se entenda que concorre causa xustificada de temporalidade será necesario que se especifiquen con precisión no contrato a causa habilitante da contratación temporal, as circunstancias concretas que a xustifican e a súa conexión coa duración prevista.

2. Para efectos do previsto neste artigo, entenderase por circunstancias da produción o incremento ocasional e imprevisíbel da actividade e as oscilacións, que, mesmo tratándose da actividade normal da empresa, xeran un desaxuste temporal entre o emprego estábel dispoñíbel e o que se require, sempre que non respondan os supostos incluídos no artigo 16.1.

   Entre as oscilacións a que se refire o parágrafo anterior entenderanse incluídas aquelas que derivan das vacacións anuais.

   Cando o contrato de duración determinada obedeza a estas circunstancias da produción, a súa duración non poderá ser superior a seis meses. Por convenio colectivo de ámbito sectorial poderase ampliar a duración máxima do contrato até un ano. No caso de que o contrato se concertase por unha duración inferior á máxima legal ou convencionalmente estabelecida, poderá prorrogarse, mediante acordo das partes, por unha única vez, sen que a duración total do contrato poida exceder da devandita duración máxima.

   Igualmente, as empresas poderán formalizar contratos por circunstancias da produción para atender situacións ocasionais, previsíbeis e que teñan unha duración reducida e delimitada nos termos previstos neste parágrafo, incluídas as campañas agrarias e agroalimentarias. As empresas só poderán utilizar este contrato un máximo de noventa días no ano natural, fóra das empresas do sector agrario e agroalimentario que poderán utilizar un total de 120 días no ano natural, independentemente das persoas traballadoras que sexan necesarias para atender en cada un dos devanditos días as concretas situacións, que deberán estar debidamente identificadas no contrato.

   Estes noventa días, ou cento vinte días nos supostos das explotacións e empresas do sector agroalimentario, non poderán ser utilizados de maneira continuada. As empresas, no último trimestre de cada ano, deberán trasladar á representación legal das persoas traballadoras unha previsión anual de uso destes contratos.

Constitúe causa para a celebración deste contrato no sector agrícola, gandeiro e forestal e a industria asociada a estes sectores, a cobertura dunha ou varias campañas de curta duración, co límite anual de 120 xornadas reais.

Non se poderá identificar como causa deste contrato a realización dos traballos no marco de contratas, subcontratas ou concesións administrativas que constitúan a actividade habitual ou ordinaria da empresa, sen prexuízo da súa celebración cando concorran as circunstancias da produción nos termos anteriores.

3. Poderanse celebrar contratos de duración determinada para a substitución dunha persoa traballadora con dereito a reserva de posto de traballo, sempre que se especifique no contrato o nome da persoa substituída e a causa da substitución. En tal suposto, a prestación de servizos poderase iniciar antes de que se produza a ausencia da persoa substituída, coincidindo no desenvolvemento das funcións o tempo imprescindíbel para garantir o desempeño adecuado do posto e, como máximo, durante quince días.

   Así mesmo, o contrato de substitución poderase concertar para completar a xornada reducida por outra persoa traballadora, cando a devandita redución se ampare en causas legalmente estabelecidas ou reguladas no convenio colectivo e se especifique no contrato o nome da persoa substituída e a causa da substitución.

   O contrato de substitución poderá ser tamén celebrado para a cobertura temporal dun posto de traballo durante o proceso de selección ou promoción para a súa cobertura definitiva mediante contrato fixo, sen que a súa duración poida ser neste caso superior a tres meses, ou o prazo inferior recollido en convenio colectivo, nin se poida celebrar un novo contrato co mesmo obxecto unha vez superada a devandita duración máxima.

4. As persoas contratadas incumprindo o estabelecido neste artigo adquirirán a condición de fixas.

   Tamén adquirirán a condición de fixas as persoas traballadoras temporais que non fosen dadas de alta na Seguridade Social unha vez transcorrido un prazo igual ao que legalmente se puidese fixar para o período de proba.

5. Sen prexuízo do anterior, as persoas traballadoras que nun período de vinte e catro meses estivesen contratadas durante un prazo superior a dezaoito meses, con ou sen solución de continuidade, para o mesmo ou diferente posto de traballo coa mesma empresa ou grupo de empresas, mediante dous ou máis contratos por circunstancias da produción, sexa directamente ou a través da súa posta a disposición por empresas de traballo temporal, adquirirán a condición de persoas traballadoras fixas. Esta previsión tamén será de aplicación cando se produzan supostos de sucesión ou subrogación empresarial conforme o disposto legal ou convencionalmente.

   Así mesmo, adquirirá a condición de fixa a persoa que ocupe un posto de traballo que estea ocupado con ou sen solución de continuidade, durante máis de dezaoito meses nun período de vinte e catro meses mediante contratos por circunstancias da produción, incluídos os contratos de posta a disposición realizados con empresas de traballo temporal.

6. As persoas con contratos temporais e de duración determinada terán os mesmos dereitos que as persoas con contratos de duración indefinida, sen prexuízo das particularidades específicas de cada unha das modalidades contractuais en materia de extinción do contrato e daquelas expresamente previstas na lei en relación cos contratos formativos. Cando corresponda en atención á súa natureza, tales dereitos serán recoñecidos nas disposicións legais e regulamentarias e nos convenios colectivos de xeito proporcional, en función do tempo traballado.

   Cando un determinado dereito ou condición de traballo estea atribuído nas disposicións legais ou regulamentarias e nos convenios colectivos en función dunha previa antigüidade da persoa traballadora, esta deberá computarse segundo os mesmos criterios para todas as persoas traballadoras, calquera que sexa a súa modalidade de contratación.

7. A empresa deberá informar as persoas con contratos de duración determinada ou temporais, incluídos os contratos formativos, sobre a existencia de postos de traballo vacantes, co fin de lles garantir as mesmas oportunidades de acceder a postos permanentes que as demais persoas traballadoras. Esta información poderase facilitar mediante un anuncio público nun lugar adecuado da empresa ou centro de traballo, ou mediante outros medios previstos na negociación colectiva, que aseguren a transmisión da información.

   A devandita información será trasladada, ademais, á representación legal das persoas traballadoras.

   As empresas deberán notificar, así mesmo, á representación legal das persoas traballadoras os contratos realizados de acordo coas modalidades de contratación por tempo determinado previstas neste artigo, cando non exista obriga legal de entregar copia básica destes.

8. Os convenios colectivos poderán estabelecer plans de redución da temporalidade, así como fixar criterios xerais relativos á adecuada relación entre o volume da contratación de carácter temporal e o cadro de persoal total da empresa, criterios obxectivos de conversión dos contratos de duración determinada ou temporais en indefinidos, así como fixar porcentaxes máximas de temporalidade e as consecuencias derivadas do incumprimento destas.

   Así mesmo, os convenios colectivos poderán estabelecer criterios de preferencia entre as persoas con contratos de duración determinada ou temporais, incluídas as persoas postas a disposición.

   Os convenios colectivos estabelecerán medidas para facilitar o acceso efectivo destas persoas traballadoras ás accións incluídas no sistema de formación profesional para o emprego, co fin de mellorar a súa cualificación e favorecer a súa progresión e mobilidade profesionais.
9. Nos supostos previstos nos apartados 4 e 5, a empresa deberá facilitar por escrito á persoa traballadora, nos dez días seguintes ao cumprimento dos prazos indicados, un documento xustificativo sobre a súa nova condición de persoa traballadora fixa da empresa, debendo informar á representación legal dos traballadores sobre a devandita circunstancia.

   En todo caso, a persoa traballadora poderá solicitar, por escrito ao servizo público de emprego correspondente un certificado dos contratos de duración determinada ou temporais celebrados, para os efectos de poder acreditar a súa condición de persoa traballadora fixa na empresa.

   O Servizo Público de Emprego emitirá o devandito documento e poñerao en coñecemento da empresa na que a persoa traballadora preste os seus servizos e da Inspección de Traballo e Seguridade Social, se advertise que se excederon os límites máximos temporais estabelecidos.

Artigo 16. Contrato fixo-descontinuo.

1. O contrato por tempo indefinido fixo-descontinuo concertarase para a realización de traballos de natureza estacional ou vinculados a actividades produtivas de tempada, ou para o desenvolvemento daqueles que non teñan a devandita natureza pero que, sendo de prestación intermitente, teñan períodos de execución certos, determinados ou indeterminados.

   O contrato fixo-descontinuo poderase concertar para o desenvolvemento de traballos consistentes na prestación de servizos no marco da execución de contratas mercantís ou administrativas que, sendo previsíbeis, formen parte da actividade ordinaria da empresa.

   Así mesmo, poderase celebrar un contrato fixo-descontinuo entre unha empresa de traballo temporal e unha persoa contratada para ser cedida, nos termos previstos no artigo 10.3 da Lei 14/1994, do 1 de xuño, pola que se regulan as empresas de traballo temporal.
2. O contrato de traballo fixo-descontinuo, conforme o disposto no artigo 8.2, deberase formalizar necesariamente por escrito e deberá reflectir os elementos esenciais da actividade laboral, entre outros, a duración do período de actividade, a xornada e a súa distribución horaria, aínda que estes últimos poderán figurar con carácter estimado, sen prexuízo da súa concreción no momento do chamamento.
3. Mediante convenio colectivo ou, na súa falta, acordo de empresa, estabeleceranse os criterios obxectivos e formais polos que se debe rexer o chamamento das persoas fixas-descontinuas. En todo caso, o chamamento deberá realizarse por escrito ou por outro medio que permita deixar constancia da debida notificación á persoa interesada coas indicacións precisas das condicións da súa incorporación e cunha antelación adecuada.

   Sen prexuízo do anterior, a empresa deberá trasladar á representación legal das persoas traballadoras, coa suficiente antelación, ao comezo de cada ano natural, un calendario coas previsións de chamamento anual, ou, de ser o caso, semestral, así como os datos das altas efectivas das persoas fixas descontinuas unha vez se produzan.

   As persoas fixas-descontinuas poderán exercer as accións que procedan en caso de incumprimentos relacionados co chamamento, iniciándose o prazo para iso desde o momento da falta deste ou desde o momento en que a coñecesen.
4. Cando a contratación fixa-descontinua se xustifique pola celebración de contratas, subcontratas ou con motivo de concesións administrativas nos termos deste artigo, os períodos de inactividade só se poderán producir como prazos de espera de recolocación entre subcontratacións.

Nestes supostos, os convenios colectivos sectoriais poderán determinar un prazo máximo de inactividade entre subcontratas, que, en defecto de previsión convencional, será de tres meses. Unha vez cumprido o devandito prazo, a empresa adoptará as medidas conxunturais ou definitivas que procedan, nos termos previstos nesta norma.

5. Os convenios colectivos de ámbito sectorial poderán estabelecer unha bolsa sectorial de emprego na que se poderán integrar as persoas fixas-descontinuas durante os períodos de inactividade, co obxectivo de favorecer a súa contratación e a súa formación continua durante estes, todo iso sen prexuízo das obrigas en materia de contratación e chamamento efectivo de cada unha das empresas nos termos previstos neste artigo.

   Estes mesmos convenios poderán acordar, cando as peculiaridades da actividade do sector así o xustifiquen, a celebración a tempo parcial dos contratos fixos-descontinuos, e a obriga das empresas de elaboraren un censo anual do persoal fixo-descontinuo.

   Así mesmo, poderán estabelecer un período mínimo de chamamento anual e unha contía por fin de chamamento a satisfacer polas empresas ás persoas traballadoras, cando este coincida coa fin da actividade e non se produza, sen solución de continuidade, un novo chamamento.

6. As persoas traballadoras fixas-descontinuas non poderán sufrir prexuízos polo exercicio dos dereitos de conciliación, ausencias con dereito a reserva de posto de traballo e outras causas xustificadas conforme a dereitos recoñecidos na lei ou os convenios colectivos.

   As persoas traballadoras fixas-descontinuas teñen dereito a que a súa antigüidade se calcule tendo en conta toda a duración da relación laboral e non o tempo de servizos efectivamente prestados, coa excepción daquelas condicións que esixan outro tratamento en atención á súa natureza e sempre que responda a criterios de obxectividade, proporcionalidade e transparencia.

7. A empresa deberá informar as persoas fixas-descontinuas e a representación legal das persoas traballadoras sobre a existencia de postos de traballo vacantes de carácter fixo ordinario, de maneira que aquelas poidan formular solicitudes de conversión voluntaria, de conformidade cos procedementos que estabeleza o convenio colectivo sectorial ou, na súa falta, o acordo de empresa.

8. As persoas traballadoras fixas-descontinuas terán a consideración de colectivo prioritario para o acceso ás iniciativas de formación do sistema de formación profesional para o emprego no ámbito laboral durante os períodos de inactividade.

Sección 2.ª Dereitos e deberes derivados do contrato

Artigo 17. Non discriminación nas relacións laborais.

1. Entenderanse nulos e sen efecto os preceptos regulamentarios, as cláusulas dos convenios colectivos, os pactos individuais e as decisións unilaterais do empresario que dean lugar no emprego, así como en materia de retribucións, xornada e demais condicións de traballo, a situacións de discriminación directa ou indirecta desfavorábeis por razón de idade ou discapacidade ou a situacións de discriminación directa ou indirecta por razón de sexo, orixe, incluída a racial ou étnica, estado civil, condición social, relixión ou convicción, ideas políticas, orientación e identidade sexual, expresión de xénero, características sexuais, adhesión ou non a sindicatos e aos seus acordos, vínculos de parentesco con persoas pertencentes a ou relacionadas coa empresa e lingua dentro do Estado español.-

   Serán igualmente nulas as ordes de discriminar e as decisións do empresario que supoñan un trato desfavorábel dos traballadores como reacción ante unha reclamación efectuada na empresa ou ante unha acción administrativa ou xudicial destinada a esixir o cumprimento do principio de igualdade de trato e non discriminación.

   O incumprimento da obriga de tomar medidas de protección fronte á discriminación e a violencia dirixida ás persoas LGTBI a que se refire o artigo 62.3 da Lei para a igualdade real e efectiva das persoas trans e para a garantía dos dereitos das persoas LGTBI dará lugar á asunción de responsabilidade das persoas empregadoras nos termos do artigo 62.2 da mesma norma.

2. Poderán estabelecerse por lei as exclusións, reservas e preferencias para ser contratado libremente.

3. Malia o disposto no apartado anterior, o Goberno poderá regular medidas de reserva, duración ou preferencia no emprego que teñan por obxecto facilitar a colocación de traballadores demandantes de emprego.

   Así mesmo, o Goberno poderá outorgar subvencións, desgravacións e outras medidas para fomentar o emprego de grupos específicos de traballadores que atopen dificultades especiais para acceder ao emprego. A regulación destas farase previa consulta ás organizacións sindicais e asociacións empresariais máis representativas.

   As medidas ás que se refiren os parágrafos anteriores orientaranse prioritariamente a fomentar o emprego estábel dos traballadores desempregados e a conversión de contratos temporais en contratos por tempo indefinido.
4. Sen prexuízo do disposto nos apartados anteriores, a negociación colectiva poderá estabelecer medidas de acción positiva para favorecer o acceso das mulleres a todas as profesións. Para ese efecto poderá estabelecer reservas e preferencias nas condicións de contratación de xeito que, en igualdade de condicións de idoneidade, teñan preferencia para ser contratadas as persoas do sexo menos representado no grupo profesional de que se trate.

   Así mesmo, a negociación colectiva poderá estabelecer este tipo de medidas nas condicións de clasificación profesional, promoción e formación, de modo que, en igualdade de condicións de idoneidade, teñan preferencia as persoas do sexo menos representado para favorecer o seu acceso ao grupo profesional ou posto de traballo de que se trate.
5. O estabelecemento de plans de igualdade nas empresas axustarase ao disposto nesta lei e na Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.

Artigo 18. Inviolabilidade da persoa do traballador.

Só poderán realizarse rexistros sobre a persoa do traballador, nos seus despachos de billetes e efectos particulares, cando sexan necesarios para a protección do patrimonio empresarial e do dos demais traballadores da empresa, dentro do centro de traballo e en horas de traballo. Na súa realización respectarase ao máximo a dignidade e intimidade do traballador e contarase coa asistencia dun representante legal dos traballadores ou, na súa ausencia do centro de traballo, doutro traballador da empresa, sempre que iso fose posíbel.

Artigo 19. Seguridade e saúde no traballo.

1. O traballador, na prestación dos seus servizos, terá dereito a unha protección eficaz en materia de seguridade e saúde no traballo.
2. O traballador está obrigado a observar no seu traballo as medidas legais e regulamentarias de seguridade e saúde no traballo.
3. Na inspección e control de ditas medidas que sexan de observancia obrigada polo empresario, o traballador ten dereito a participar por medio dos seus representantes legais no centro de traballo, se non se conta con órganos ou centros especializados competentes na materia a teor da lexislación vixente.
4. O empresario está obrigado a garantir que cada traballador reciba unha formación teórica e práctica, suficiente e adecuada, en materia preventiva tanto no momento da súa contratación, calquera que sexa a modalidade ou duración desta, como cando se produzan cambios nas funcións que desempeñe ou se introduzan novas tecnoloxías ou cambios nos equipos de traballo. O traballador está obrigado a seguir a formación e a realizar as prácticas. Todo iso nos termos sinalados na Lei 31/1995, do 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais, e nas súas normas de desenvolvemento, en canto lles sexan de aplicación.
5. Os delegados de prevención e, na súa falta, os representantes legais dos traballadores no centro de traballo, que aprecien unha probabilidade seria e grave de accidente pola inobservancia da lexislación aplicábel na materia, requirirán ao empresario por escrito para que adopte as medidas oportunas que fagan desaparecer o estado de risco; se a petición non fose atendida nun prazo de catro días, dirixiranse á autoridade competente; esta, se apreciase as circunstancias alegadas, mediante resolución fundada, requirirá o empresario para que adopte as medidas de seguridade apropiadas ou que

suspenda as súas actividades na zona ou local de traballo ou co material en perigo. Tamén poderá ordenar, cos informes técnicos precisos, a paralización inmediata do traballo de se estimar un risco grave de accidente.

Se o risco de accidente fose inminente, a paralización das actividades poderá ser acordada polos representantes dos traballadores, por maioría dos seus membros. Tal acordo poderá ser adoptado por decisión maioritaria dos delegados de prevención cando non resulte posíbel reunir coa urxencia requirida ao órgano de representación do persoal. O acordo será comunicado de inmediato á empresa e á autoridade laboral, a cal, en vinte e catro horas, anulará ou ratificará a paralización acordada.

Artigo 20. Dirección e control da actividade laboral.

1. O traballador estará obrigado a realizar o traballo convido baixo a dirección do empresario ou persoa en quen este delegue.
2. No cumprimento da obriga de traballar asumida no contrato, o traballador debe ao empresario a dilixencia e a colaboración no traballo que marquen as disposicións legais, os convenios colectivos e as ordes ou instrucións adoptadas por aquel no exercicio regular das súas facultades de dirección e, na súa falta, polos usos e costumes. En calquera caso, o traballador e o empresario someteranse nas súas prestacións recíprocas ás esixencias da boa fe.
3. O empresario poderá adoptar as medidas que estime máis oportunas de vixilancia e control para verificar o cumprimento polo traballador das súas obrigas e deberes laborais, gardando na súa adopción e aplicación a consideración debida á súa dignidade e tendo en conta, de ser o caso, a capacidade real dos traballadores con discapacidade.
4. O empresario poderá verificar o estado de saúde do traballador que sexa alegado por este para xustificar as súas faltas de asistencia ao traballo, mediante recoñecemento a cargo de persoal médico. A negativa do traballador aos devanditos recoñecementos poderá determinar a suspensión dos dereitos económicos que puidesen existir a cargo do empresario polas devanditas situacións.

Artigo 20 bis. Dereitos dos traballadores á intimidade en relación co contorno dixital e á desconexión.

Os traballadores teñen dereito á intimidade no uso dos dispositivos dixitais postos á súa disposición polo empregador, á desconexión dixital e á intimidade fronte ao uso de dispositivos de videovixilancia e xeolocalización nos termos estabelecidos na lexislación vixente en materia de protección de datos persoais e garantía dos dereitos dixitais.

Artigo 21. Pacto de non concorrencia e de permanencia na empresa.

1. Non poderá efectuarse a prestación laboral dun traballador para diversos empresarios cando se estime concorrencia desleal ou cando se pacte a plena dedicación mediante compensación económica expresa, nos termos que para o efecto se conveñan.
2. O pacto de non competencia para despois de extinguido o contrato de traballo, que non poderá ter unha duración superior a dous anos para os técnicos e de seis meses para os demais traballadores, só será válido se concorren os requisitos seguintes:
   a) Que o empresario teña un efectivo interese industrial ou comercial niso.
   b) Que se satisfaga ao traballador unha compensación económica adecuada.
3. No suposto de compensación económica pola plena dedicación, o traballador poderá rescindir o acordo e recuperar a súa liberdade de traballo noutro emprego, comunicándoo por escrito ao empresario cun preaviso de trinta días, perdéndose neste caso a compensación económica ou outros dereitos vinculados á plena dedicación.
4. Cando o traballador reciba unha especialización profesional con cargo ao empresario para pór en marcha proxectos determinados ou realizar un traballo específico, poderá pactarse entre ambos a permanencia na devandita empresa durante certo tempo. O acordo non será de duración superior a dous anos e formalizarase sempre por escrito. Se o traballador abandona o traballo antes do prazo, o empresario terá dereito a unha indemnización de danos e prexuízos.

Sección 3.ª Clasificación profesional e promoción no traballo

Artigo 22. Sistema de clasificación profesional.

1. Mediante a negociación colectiva ou, na súa falta, acordo entre a empresa e os representantes dos traballadores, estabelecerase o sistema de clasificación profesional dos traballadores por medio de grupos profesionais.
2. Entenderase por grupo profesional o que agrupe unitariamente as aptitudes profesionais, titulacións e contido xeral da prestación, e poderá incluír distintas tarefas, funcións, especialidades profesionais ou responsabilidades asignadas ao traballador.
3. A definición dos grupos profesionais axustarase a criterios e sistemas que, baseados nunha análise correlacional entre sentido de xénero, postos de traballo, criterios de encadramento e retribucións, teñan como obxecto garantir a ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mulleres e homes. Estes criterios e sistemas, en todo caso, cumprirán co previsto no artigo 28.1.
4. Por acordo entre o traballador e o empresario asignarase ao traballador un grupo profesional e estabelecerase como contido da prestación laboral obxecto do contrato de traballo a realización de todas as funcións correspondentes ao grupo profesional asignado ou soamente dalgunha delas. Cando se acorde a polivalencia funcional ou a realización de funcións propias de máis dun grupo, a equiparación realizarase en virtude das funcións que se desempeñen durante maior tempo.

Artigo 23. Promoción e formación profesional no traballo.

1.O traballador terá dereito:

a) Ao goce dos permisos necesarios para concorrer a exames, así como a unha preferencia a elixir quenda de traballo e a acceder ao traballo a distancia, se tal é o réxime instaurado na empresa, e o posto ou funcións son compatíbeis con esta forma de realización do traballo, cando curse con regularidade estudos para a obtención dun título académico ou profesional.
b) Á adaptación da xornada ordinaria de traballo para a asistencia a cursos de formación profesional.
c) Á concesión dos permisos oportunos de formación ou perfeccionamento profesional con reserva do posto de traballo.
d) Á formación necesaria para a súa adaptación ás modificacións operadas no posto de traballo. Esta correrá a cargo da empresa, sen prexuízo da posibilidade de obter para ese efecto os créditos destinados á formación. O tempo destinado á formación considerarase en todo caso tempo de traballo efectivo.

2. Na negociación colectiva pactaranse os termos do exercicio destes dereitos, que se acomodarán a criterios e sistemas que garantan a ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre traballadores dun e outro sexo.
3. Os traballadores con polo menos un ano de antigüidade na empresa teñen dereito a un permiso retribuído de vinte horas anuais de formación profesional para o emprego, vinculada á actividade da empresa, acumulábeis por un período de até cinco anos. O dereito entenderase cumprido en todo caso cando o traballador poida realizar as accións formativas dirixidas á obtención da formación profesional para o emprego no marco dun plan de formación desenvolvido por iniciativa empresarial ou comprometido pola negociación colectiva. Sen prexuízo do anterior, non poderá comprenderse no dereito a que se refire este apartado a formación que deba obrigatoriamente impartir a empresa ao seu cargo conforme o previsto noutras leis. En defecto do previsto en convenio colectivo, a concreción do modo de goce do permiso fixarase de mutuo acordo entre traballador e empresario.

Artigo 24. Ascensos.

1. Os ascensos dentro do sistema de clasificación profesional produciranse conforme o que se estabeleza en convenio ou, na súa falta, en acordo colectivo entre a empresa e os representantes dos traballadores.

   En todo caso os ascensos produciranse tendo en conta a formación, méritos, antigüidade do traballador, así como as facultades organizativas do empresario.

2. Os ascensos e a promoción profesional na empresa axustaranse a criterios e sistemas que teñan como obxectivo garantir a ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mulleres e homes, podendo estabelecerse medidas de acción positiva dirixidas a eliminar ou compensar situacións de discriminación.

Artigo 25. Promoción económica.

1. O traballador, en función do traballo desenvolvido, poderá ter dereito a unha promoción económica nos termos fixados en convenio colectivo ou contrato individual.
2. O disposto no apartado anterior enténdese sen prexuízo dos dereitos adquiridos ou en curso de adquisición no tramo temporal correspondente.

Sección 4.ª Salarios e garantías salariais

Artigo 26. Do salario.

1. Considerarase salario a totalidade das percepcións económicas dos traballadores, en diñeiro ou en especie, pola prestación profesional dos servizos laborais por conta allea, xa retribúan o traballo efectivo, calquera que sexa a forma de remuneración, ou os períodos de descanso computábeis como de traballo.

   En ningún caso, incluídas as relacións laborais de carácter especial a que se refire o artigo 2, o salario en especie poderá superar o trinta por cento das percepcións salariais do traballador, nin dar lugar á minoración da contía íntegra en diñeiro do salario mínimo interprofesional.
2. Non terán a consideración de salario as cantidades percibidas polo traballador en concepto de indemnizacións ou suplidos polos gastos realizados como consecuencia da súa actividade laboral, as prestacións e indemnizacións da Seguridade Social e as indemnizacións correspondentes a traslados, suspensións ou despedimentos.
3. Mediante a negociación colectiva ou, na súa falta, o contrato individual, determinarase a estrutura do salario, que deberá comprender o salario base, como retribución fixada por unidade de tempo ou de obra e, de ser o caso, complementos salariais fixados en función de circunstancias relativas ás condicións persoais do traballador, ao traballo realizado ou á situación e resultados da empresa, que se calcularán conforme os criterios que para ese efecto se pacten. Igualmente, pactarase o carácter consolidábel ou non dos devanditos complementos salariais, non tendo o carácter de consolidábeis, salvo acordo en contrario, os que estean vinculados ao posto de traballo ou á situación e resultados da empresa.
4. Todas as cargas fiscais e de Seguridade Social a cargo do traballador serán satisfeitas polo mesmo, sendo nulo todo pacto en contrario.
5. Operará a compensación e absorción cando os salarios realmente aboados, no seu conxunto e cómputo anual, sexan máis favorábeis para os traballadores que os fixados na orde normativa ou convencional de referencia.

Artigo 27. Salario mínimo interprofesional.

1. O Goberno fixará, previa consulta coas organizacións sindicais e asociacións empresariais máis representativas, anualmente, o salario mínimo interprofesional, tendo en conta:
   a) O índice de prezos de consumo.
   b) A produtividade media nacional alcanzada.
   c) O incremento da participación do traballo na renda nacional.
   d) A conxuntura económica xeral.

   Igualmente, fixarase unha revisión semestral para o caso de que non se cumpran as previsións sobre o índice de prezos citado.

   A revisión do salario mínimo interprofesional non afectará á estrutura nin á contía dos salarios profesionais cando estes, no seu conxunto e cómputo anual, fosen superiores a aquel.

2. O salario mínimo interprofesional, na súa contía, tanto anual como mensual, é inembargábel. Para efectos de determinar o anterior teranse en conta tanto o período de devindicación como a forma de cómputo, inclúase ou non o rateo das pagas extraordinarias, garantíndose a inembargabilidade da contía que resulte en cada caso. En particular, se xunto co salario mensual se percibise unha gratificación ou paga extraordinaria, o límite de inembargabilidade estará constituído polo dobre do importe do salario mínimo interprofesional mensual e, no caso de que no salario mensual percibido estivese incluída a parte proporcional das pagas ou gratificacións extraordinarias, o límite de inembargabilidade estará constituído polo importe do salario mínimo interprofesional en cómputo anual rateado entre doce meses.

Artigo 28. Igualdade de remuneración por razón de sexo.

1. O empresario está obrigado a pagar pola prestación dun traballo de igual valor a mesma retribución, satisfeita directa ou indirectamente, e calquera que sexa a natureza desta, salarial ou extrasalarial, sen que se poida producir discriminación ningunha por razón de sexo en ningún dos elementos ou condicións daquela.

   Un traballo terá igual valor que outro cando a natureza das funcións ou tarefas efectivamente encomendadas, as condicións educativas, profesionais ou de formación esixidas para o seu exercicio, os factores estritamente relacionados co seu desempeño e as condicións laborais nas que as devanditas actividades se levan a cabo en realidade sexan equivalentes.
2. O empresario está obrigado a levar un rexistro cos valores medios dos salarios, os complementos salariais e as percepcións extrasalariais do seu cadro de persoal, desagregados por sexo e distribuídos por grupos profesionais, categorías profesionais ou postos de traballo iguais ou de igual valor.

   As persoas traballadoras teñen dereito a acceder, a través da representación legal dos traballadores na empresa, ao rexistro salarial da súa empresa.
3. Cando nunha empresa con polo menos cincuenta traballadores o termo medio das retribucións aos traballadores dun sexo sexa superior aos do outro nun vinte e cinco por cento ou máis, tomando o conxunto da masa salarial ou a media das percepcións satisfeitas, o empresario deberá incluír no Rexistro salarial unha xustificación de que a devandita diferenza responde a motivos non relacionados co sexo das persoas traballadoras.

Artigo 29. Liquidación e pagamento.

1. A liquidación e o pagamento do salario faranse puntual e documentalmente na data e lugar convidos ou conforme os usos e costumes. O período de tempo a que se refire o aboamento das retribucións periódicas e regulares non poderá exceder dun mes.

   O traballador e, coa súa autorización, os seus representantes legais, terán dereito a percibir, sen que chegue o día sinalado para o pagamento, anticipos a conta do traballo xa realizado.

   A documentación do salario realizarase mediante a entrega ao traballador dun recibo individual e xustificativo do pagamento do mesmo. O recibo de salarios axustarase ao modelo que aprobe o Ministerio de Emprego e Seguridade Social, agás que por convenio colectivo ou, na súa falta, por acordo entre a empresa e os representantes dos traballadores, se estabeleza outro modelo que conteña coa debida claridade e separación as diferentes percepcións do traballador, así como as deducións que legalmente procedan.

   A liquidación dos salarios que correspondan a quen presten servizos en traballos que teñan o carácter de fixos-descontinuos, nos supostos de conclusión de cada período de actividade, levará a cabo con suxeición aos trámites e garantías estabelecidos no artigo 49.2.
2. O dereito ao salario a comisión nacerá no momento de se realizar e pagar o negocio, a colocación ou venda en que interviñese o traballador, liquidándose e pagándose, agás que se pactase outra cousa, ao finalizar o ano.

   O traballador e os seus representantes legais poden pedir en calquera momento comunicacións da parte dos libros referentes a tales devindicacións.
3. O interese por mora no pagamento do salario será o dez por cento do debido.

4. O salario, así como o pagamento delegado das prestacións da Seguridade Social, poderá efectualo o empresario en moeda de curso legal ou mediante cheque ou outra modalidade de pagamento similar a través de entidades de crédito, previo informe ao comité de empresa ou delegados de persoal.

Artigo 30. Imposibilidade da prestación.

Se o traballador non puidese prestar os seus servizos unha vez vixente o contrato porque o empresario se atrasase en darlle traballo por impedimentos imputábeis a el e non ao traballador, este conservará o dereito ao seu salario, sen que poida facérselle compensar o que perdeu con outro traballo realizado noutro tempo.

Artigo 31. Gratificacións extraordinarias.

O traballador ten dereito a dúas gratificacións extraordinarias ao ano, unha delas con ocasión das festas do Nadal e a outra no mes que se fixe por convenio colectivo ou por acordo entre o empresario e os representantes legais dos traballadores. Igualmente, fixarase por convenio colectivo a contía de tales gratificacións.

Porén, poderá acordarse en convenio colectivo que as gratificacións extraordinarias se repartan nas doce mensualidades.

Artigo 32. Garantías do salario.

1. Os créditos salariais polo últimos trinta días de traballo e en contía que non supere o duplo do salario mínimo interprofesional gozarán de preferencia sobre calquera outro crédito, aínda que este estea garantido por peñor ou hipoteca.
2. Os créditos salariais gozarán de preferencia sobre calquera outro crédito respecto dos obxectos elaborados polos traballadores mentres sexan propiedade ou estean en posesión do empresario.
3. Os créditos por salarios non protexidos nos apartados anteriores terán a condición de singularmente privilexiados na contía que resulte de multiplicar o triplo do salario mínimo interprofesional polo número de días do salario pendentes de pagamento, gozando de preferencia sobre calquera outro crédito, excepto os créditos con dereito real, nos supostos nos que estes, conforme a lei, sexan preferentes. A mesma consideración terán as indemnizacións por despedimento na contía correspondente ao mínimo legal calculada sobre unha base que non supere o triplo do salario mínimo.
4. O prazo para exercer os dereitos de preferencia do crédito salarial é dun ano, a contar desde o momento en que debeu percibirse o salario, transcorrido o cal prescribirán tales dereitos.
5. As preferencias recoñecidas nos apartados precedentes serán de aplicación en todos os supostos nos que, non estando o empresario declarado en concurso, os correspondentes créditos concorran con outro ou outros sobre bens daquel. En caso de concurso, serán de aplicación as disposicións da Lei 22/2003, do 9 de xullo, Concursal, relativas á clasificación dos créditos e ás execucións e constrinximentos.

Artigo 33. O Fondo de Garantía Salarial.

1. O Fondo de Garantía Salarial, organismo autónomo adscrito ao Ministerio de Emprego e Seguridade Social, con personalidade xurídica e capacidade de obrar para o cumprimento dos seus fins, aboará aos traballadores o importe dos salarios pendentes de pagamento por mor de insolvencia ou concurso do empresario.

   Para os anteriores efectos, considerarase salario a cantidade recoñecida como tal en acto de conciliación ou en resolución xudicial por todos os conceptos a que se refire o artigo 26.1, así como os salarios de tramitación nos supostos en que legalmente procedan, sen que poida o Fondo aboar, por un ou outro concepto, conxunta ou separadamente, un importe superior á cantidade resultante de multiplicar o dobre do salario mínimo interprofesional diario, incluíndo a parte proporcional das pagas extraordinarias, polo número de días de salario pendente de pagamento, cun máximo de cento vinte días.
2. O Fondo de Garantía Salarial, nos casos do apartado anterior, aboará indemnizacións recoñecidas como consecuencia de sentenza, auto, acto de conciliación xudicial ou resolución administrativa a favor dos traballadores por mor de despedimento ou extinción dos contratos conforme os artigos 50, 51, 52, 40.1 e 41.3, e de extinción de contratos conforme os artigos 181 e 182 do texto refundido da Lei Concursal, aprobado polo Real Decreto Lexislativo 1/2020, do 5 de maio, e ao artigo 11.2 do Real Decreto 1620/2011,

do 14 de novembro, polo que se regula a relación laboral de carácter especial do servizo do fogar familiar, así como as indemnizacións por extinción de contratos temporais ou de duración determinada nos casos que legalmente procedan. En todos os casos, co límite máximo dunha anualidade, agás no suposto do artigo 41.3 desta norma, en que o límite máximo será de 9 mensualidades e no do artigo 11.2 do Real Decreto 1620/2011, do 14 de novembro, en que o límite será de 6 mensualidades, sen que o salario diario, base do cálculo, poida exceder do dobre do salario mínimo interprofesional, incluíndo a parte proporcional das pagas extraordinarias.

O importe da indemnización, para os únicos efectos de aboamento polo Fondo de Garantía Salarial para os casos de despedimento ou extinción dos contratos conforme os artigos 50 e 56 desta lei, calcularase sobre a base de trinta días por ano de servizo, co límite fixado no parágrafo anterior.

3. En caso de procedementos concursais, desde o momento en que se teña coñecemento da existencia de créditos laborais ou se presuma a posibilidade da súa existencia, o xuíz, de oficio ou a instancia de parte, citará o Fondo de Garantía Salarial, sen cuxo requisito non asumirá este as obrigas sinaladas nos apartados anteriores. O Fondo comparecerá no expediente como responsábel legal subsidiario do pagamento dos citados créditos, podendo instar o que ao seu dereito conveña e sen prexuízo de que, unha vez realizado, continúe como acredor no expediente. Para os efectos do aboamento polo Fondo das cantidades que resulten recoñecidas a favor dos traballadores, teranse en conta as regras seguintes:

   Primeira. Sen prexuízo dos supostos de responsabilidade directa do organismo nos casos legalmente estabelecidos, o recoñecemento do dereito á prestación esixirá que os créditos dos traballadores aparezan incluídos na lista de acredores ou, de ser o caso, recoñecidos como débedas da masa polo órgano do concurso competente para iso en contía igual ou superior á que se solicita do Fondo, sen prexuízo da obriga daqueles de reducir a súa solicitude ou de reembolsar ao Fondo a cantidade que corresponda cando a contía recoñecida na lista definitiva fose inferior á solicitada ou á xa percibida.

   Segunda. As indemnizacións a aboar a cargo do Fondo, con independencia do que se poida pactar no proceso concursal, calcularanse sobre a base de vinte días por ano de servizo, co límite máximo dunha anualidade, sen que o salario diario, base do cálculo, poida exceder do dobre do salario mínimo interprofesional, incluíndo a parte proporcional das pagas extraordinarias.

   Terceira. No caso de que os traballadores perceptores destas indemnizacións solicitasen do Fondo o aboamento da parte de indemnización non satisfeita polo empresario, o límite da prestación indemnizatoria a cargo do Fondo reducirase na cantidade xa percibida por aqueles.

4. O Fondo asumirá as obrigas especificadas nos apartados anteriores, previa instrución de expediente para a comprobación da súa procedencia.

   Para o reembolso das cantidades satisfeitas, o Fondo de Garantía Salarial subrogarase obrigatoriamente nos dereitos e accións dos traballadores, conservando o carácter de créditos privilexiados que lles confire o artigo 32 desta lei. Se os devanditos créditos concorresen cos que poidan conservar os traballadores pola parte non satisfeita polo Fondo, uns e outros aboaranse a prorrata dos seus respectivos importes.

5. O Fondo de Garantía Salarial financiarase coas achegas efectuadas por todos os empresarios a que se refire o artigo 1.2 desta lei, tanto se son públicos como privados.

   O tipo de cotización fixarase polo Goberno sobre os salarios que sirvan de base para o cálculo da cotización para atender as continxencias derivadas de accidentes de traballo, enfermidade profesional e desemprego no sistema da Seguridade Social.

6. Para os efectos deste artigo enténdese que existe insolvencia do empresario cando, instada a execución na forma estabelecida pola Lei 36/2011, do 10 de outubro, Reguladora da Xurisdición Social, non se consiga satisfacción dos créditos laborais. A resolución en que conste a declaración de insolvencia será ditada previa audiencia do Fondo de Garantía Salarial.

7. O dereito a solicitar do Fondo de Garantía Salarial o pagamento das prestacións que resultan dos apartados anteriores prescribirá ao ano da data do acto de conciliación, sentenza, auto ou resolución da autoridade laboral en que se recoñeza a débeda por salarios ou se fixen as indemnizacións.

   Ese prazo interromperase polo exercicio das accións executivas ou de recoñecemento do crédito en procedemento concursal e polas demais formas legais de interrupción da prescrición.

8. O Fondo de Garantía Salarial terá a consideración de parte na tramitación dos procedementos arbitrais, para efectos de asumir as obrigas previstas neste artigo.
9. O Fondo de Garantía Salarial dispensará a protección regulada neste artigo en relación cos créditos impagados dos traballadores que exerzan ou exerzan habitualmente o seu traballo en España cando pertenzan a unha empresa con actividade no territorio de polo menos dous Estados membros da Unión Europea, un dos cales sexa España, cando concorran, conxuntamente, as seguintes circunstancias:
   a) Que se solicitase a apertura dun procedemento colectivo baseado na insolvencia do empresario nun Estado membro distinto de España, previsto polas súas disposicións legais e administrativas, que implique o desapoderamento parcial ou total do empresario e o nomeamento dun síndico ou persoa que exerza unha función similar.
   b) Que se acredite que a autoridade competente, en virtude das devanditas disposicións, decidiu a apertura do procedemento; ou ben que comprobou o peche definitivo da empresa ou o centro de traballo do empresario, así como a insuficiencia do activo dispoñíbel para xustificar a apertura do procedemento.

      Cando, de acordo cos termos estabelecidos neste apartado, a protección dos créditos non pagados corresponda ao Fondo de Garantía Salarial, este solicitará información da institución de garantía do Estado membro no que se tramite o procedemento colectivo de insolvencia sobre os créditos pendentes de pagamento dos traballadores e sobre os satisfeitos pola devandita institución de garantía e pedirá a súa colaboración para garantir que as cantidades aboadas aos traballadores sexan tidas en conta no procedemento, así como para conseguir o reembolso das devanditas cantidades.
10. No suposto de procedemento concursal solicitado en España en relación cunha empresa con actividade no territorio de polo menos outro Estado membro da Unión Europea, ademais de España, o Fondo de Garantía Salarial estará obrigado a proporcionar información á institución de garantía do Estado en cuxo territorio os traballadores da empresa en estado de insolvencia exerzan ou exerzan habitualmente o seu traballo, en particular, pondo no seu coñecemento os créditos pendentes de pagamento dos traballadores, así como os satisfeitos polo propio Fondo de Garantía Salarial.

    Así mesmo, o Fondo de Garantía Salarial prestará á institución de garantía competente a colaboración que lle sexa requirida en relación coa súa intervención no procedemento e co reembolso das cantidades aboadas aos traballadores.
11. O Fondo procederá á instrución dun expediente para a comprobación da procedencia dos salarios e indemnizacións reclamados, respectando en todo caso os límites previstos nos apartados anteriores.

    Concluída a instrución do expediente, o órgano competente ditará resolución no prazo máximo de tres meses contados desde a presentación en forma da solicitude. A notificación ao interesado deberá ser cursada dentro do prazo de 10 días a partir da data en que o acto sexa ditado.

    Transcorrido o devandito prazo sen que se produza resolución expresa, o solicitante poderá entender estimada por silencio administrativo a solicitude de recoñecemento das obrigas con cargo ao Fondo, sen que en ningún caso poida obterse por silencio o recoñecemento de obrigas en favor de persoas que non poidan ser legalmente beneficiarias ou por contía superior á que resulte por aplicación dos límites previstos nos apartados anteriores. A resolución expresa posterior ao vencemento do prazo só se poderá ditar de ser confirmatoria do recoñecemento da obriga, en favor de persoas que poidan ser legalmente beneficiarias e dentro dos límites previstos nos apartados anteriores. En todo caso, para efectos probatorios, poderase solicitar un certificado acreditativo do silencio producido, no que se incluirán as obrigas con cargo ao Fondo que, dentro dos límites previstos nos apartados anteriores, deben entenderse recoñecidas.

    Contra a devandita resolución poderá interpoñerse demanda ante o órgano xurisdicional da orde social competente no prazo de dous meses contados desde o día seguinte ao da notificación se o acto fose expreso; se non o fose, o devandito prazo contarase a partir do día seguinte a aquel en que deba entenderse estimada a solicitude conforme o estabelecido no apartado anterior por silencio.

Sección 5.ª Tempo de traballo

Artigo 34. Xornada.

1. A duración da xornada de traballo será a pactada nos convenios colectivos ou contratos de traballo.

   A duración máxima da xornada ordinaria de traballo será de corenta horas semanais de traballo efectivo de media en cómputo anual.

2. Mediante convenio colectivo ou, na súa falta, por acordo entre a empresa e os representantes dos traballadores, poderase estabelecer a distribución irregular da xornada ao longo do ano. En defecto de pacto, a empresa poderá distribuír de maneira irregular ao longo do ano o dez por cento da xornada de traballo.

   A devandita distribución deberá respectar en todo caso os períodos mínimos de descanso diario e semanal previstos na lei e o traballador deberá coñecer cun preaviso mínimo de cinco días o día e a hora da prestación de traballo resultante daquela.

   A compensación das diferenzas, por exceso ou por defecto, entre a xornada realizada e a duración máxima da xornada ordinaria de traballo legal ou pactada será esixíbel segundo o acordado en convenio colectivo ou, a falta de previsión respecto diso, por acordo entre a empresa e os representantes dos traballadores. En defecto de pacto, as diferenzas derivadas da distribución irregular da xornada deberán quedar compensadas no prazo de doce meses desde que se produzan.

3. Entre o final dunha xornada e o comezo da seguinte mediarán, como mínimo, doce horas.

   O número de horas ordinarias de traballo efectivo non poderá ser superior a nove diarias, agás que por convenio colectivo ou, na súa falta, acordo entre a empresa e os representantes dos traballadores, se estabeleza outra distribución do tempo de traballo diario, respectando en todo caso o descanso entre xornadas.

   Os traballadores menores de dezaoito anos non poderán realizar máis de oito horas diarias de traballo efectivo, incluíndo, de ser o caso, o tempo dedicado á formación e, se traballasen para varios empregadores, as horas realizadas con cada un deles.

4. Sempre que a duración da xornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá estabelecerse un período de descanso durante a mesma de duración non inferior a quince minutos. Este período de descanso considerarase tempo de traballo efectivo cando así estea estabelecido ou se estabeleza por convenio colectivo ou contrato de traballo.

   No caso dos traballadores menores de dezaoito anos, o período de descanso terá unha duración mínima de trinta minutos, e deberá estabelecerse sempre que a duración da xornada diaria continuada exceda de catro horas e media.

5. O tempo de traballo computarase de modo que tanto ao comezo como ao final da xornada diaria o traballador estea no seu posto de traballo.

6. Anualmente, elaborarase pola empresa o calendario laboral, debendo exporse un exemplar do mesmo nun lugar visíbel de cada centro de traballo.

7. O Goberno, a proposta da persoa titular do Ministerio de Traballo, Migracións e Seguridade Social e previa consulta ás organizacións sindicais e empresariais máis representativas, poderá estabelecer ampliacións ou limitacións na ordenación e duración da xornada de traballo e dos descansos, así como especialidades nas obrigas de rexistro de xornada, para aqueles sectores, traballos e categorías profesionais que polas súas peculiaridades así o requiran.

8. As persoas traballadoras teñen dereito a solicitar as adaptacións da duración e distribución da xornada de traballo, na ordenación do tempo de traballo e na forma de prestación, incluída a prestación do seu traballo a distancia, para facer efectivo o seu dereito á conciliación da vida familiar e laboral. As devanditas adaptacións deberán ser razoábeis e proporcionadas en relación coas necesidades da persoa traballadora e coas necesidades organizativas ou produtivas da empresa.

   No caso de que teñan fillos ou fillas, as persoas traballadoras teñen dereito a efectuar a devandita solicitude até que os fillos ou fillas cumpran doce anos.

   Así mesmo, terán ese dereito aquelas que teñan necesidades de coidado respecto dos fillos e fillas maiores de doce anos, o cónxuxe ou parella de feito, familiares por consanguinidade até o segundo grao da persoa traballadora, así como doutras persoas dependentes cando, neste último caso, convivan

no mesmo domicilio, e que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non se poidan valer por si mesmos, debendo xustificar as circunstancias nas que fundamenta a súa petición.

Na negociación colectiva poderanse estabelecer, con respecto ao disposto neste apartado, os termos do seu exercicio, que se acomodarán a criterios e sistemas que garantan a ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre persoas traballadoras dun e outro sexo. Na súa ausencia, a empresa, ante a solicitude da persoa traballadora, abrirá un proceso de negociación con esta que terá que se desenvolver coa máxima celeridade e, en todo caso, durante un período máximo de quince días, presumíndose a súa concesión se non concorre oposición motivada expresa neste prazo.

Finalizado o proceso de negociación, a empresa, por escrito, comunicará a aceptación da petición. En caso contrario, formulará unha proposta alternativa que posibilite as necesidades de conciliación da persoa traballadora ou ben manifestará a negativa ao seu exercicio. Cando se formule unha proposta alternativa ou se denegue a petición, motivaranse as razóns obxectivas nas que se sustenta a decisión.

A persoa traballadora terá dereito a regresar á situación anterior á adaptación unha vez concluído o período acordado ou previsto ou cando decaian as causas que motivaron a solicitude.

No resto dos supostos, de concorrer un cambio de circunstancias que así o xustifique, a empresa só poderá denegar o regreso solicitado cando existan razóns obxectivas motivadas para iso.

O disposto nos parágrafos anteriores enténdese, en todo caso, sen prexuízo dos permisos aos que teña dereito a persoa traballadora de acordo co estabelecido no artigo 37 e 48 bis.

As discrepancias xurdidas entre a dirección da empresa e a persoa traballadora serán resoltas pola xurisdición social, a través do procedemento estabelecido no artigo 139 da Lei 36/2011, do 10 de outubro, reguladora da xurisdición social.

9. A empresa garantirá o rexistro diario de xornada, que deberá incluír o horario concreto de inicio e finalización da xornada de traballo de cada persoa traballadora, sen prexuízo da flexibilidade horaria que se estabelece neste artigo.

   Mediante negociación colectiva ou acordo de empresa ou, na súa falta, decisión do empresario previa consulta cos representantes legais dos traballadores na empresa, organizarase e documentarase este rexistro de xornada.

   A empresa conservará os rexistros a que se refire este precepto durante catro anos e permanecerán a disposición das persoas traballadoras, dos seus representantes legais e da Inspección de Traballo e Seguridade Social.

Artigo 35. Horas extraordinarias.

1. Terán a consideración de horas extraordinarias aquelas horas de traballo que se realicen sobre a duración máxima da xornada ordinaria de traballo, fixada de acordo co artigo anterior. Mediante convenio colectivo ou, na súa falta, contrato individual, optarase entre aboar as horas extraordinarias na contía que se fixe, que en ningún caso poderá ser inferior ao valor da hora ordinaria, ou compensalas por tempos equivalentes de descanso retribuído. En ausencia de pacto respecto diso, entenderase que as horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso dentro do catro meses seguintes á súa realización.
2. O número de horas extraordinarias non poderá ser superior a oitenta ao ano, salvo o previsto no apartado 3. Para os traballadores que pola modalidade ou duración do seu contrato realizasen unha xornada en cómputo anual inferior á xornada xeral na empresa, o número máximo anual de horas extraordinarias reducirase na mesma proporción que exista entre tales xornadas.

   Para os efectos do disposto no parágrafo anterior, non se computarán as horas extraordinarias que sexan compensadas mediante descanso dentro do catro meses seguintes á súa realización.

   O Goberno poderá suprimir ou reducir o número máximo de horas extraordinarias por tempo determinado, con carácter xeral ou para certas ramas de actividade ou ámbitos territoriais, para incrementar as oportunidades de colocación dos traballadores en situación de desemprego.
3. Non se terá en conta, para efectos da duración máxima da xornada ordinaria laboral, nin para o cómputo do número máximo das horas extraordinarias autorizadas, o exceso das traballadas para previr ou reparar sinistros e outros danos extraordinarios e urxentes, sen prexuízo da súa compensación como horas extraordinarias.

4. A prestación de traballo en horas extraordinarias será voluntaria, agás que a súa realización pactouse en convenio colectivo ou contrato individual de traballo, dentro dos límites do apartado 2.
5. Para efectos do cómputo de horas extraordinarias, a xornada de cada traballador rexistrarase día a día e totalizarase no período fixado para o aboamento das retribucións, entregando copia do resumo ao traballador no recibo correspondente.

Artigo 36. Traballo nocturno, traballo a quendas e ritmo de traballo.

1. Para os efectos do disposto nesta lei, considérase traballo nocturno o realizado entre o dez da noite e o seis da mañá. O empresario que recorra regularmente á realización de traballo nocturno deberá informar diso á autoridade laboral.

   A xornada de traballo dos traballadores nocturnos non poderá exceder de oito horas diarias de media, nun período de referencia de quince días. Os devanditos traballadores non poderán realizar horas extraordinarias.

   Para a aplicación do disposto no parágrafo anterior, considerarase traballador nocturno a aquel que realice normalmente en período nocturno unha parte non inferior a tres horas da súa xornada diaria de traballo, así como a aquel que se prevexa que pode realizar en tal período unha parte non inferior a un terzo da súa xornada de traballo anual.

   Resultará de aplicación ao estabelecido no parágrafo segundo o disposto no artigo 34.7 Igualmente, o Goberno poderá estabelecer limitacións e garantías adicionais ás previstas no presente artigo para a realización de traballo nocturno en certas actividades ou por determinada categoría de traballadores, en función dos riscos que comporten para a súa saúde e seguridade.
2. O traballo nocturno terá unha retribución específica que se determinará na negociación colectiva, agás que o salario se estabelecese atendendo a que o traballo sexa nocturno pola súa propia natureza ou se acordase a compensación deste traballo por descansos.
3. Considérase traballo a quendas toda forma de organización do traballo en equipo segundo a cal os traballadores ocupan sucesivamente os mesmos postos de traballo, segundo un certo ritmo, continuo ou descontinuo, implicando para o traballador a necesidade de prestar os seus servizos en horas diferentes nun período determinado de días ou de semanas.

   Nas empresas con procesos produtivos continuos durante as vinte e catro horas do día, na organización do traballo das quendas terase en conta a rotación destes e que ningún traballador estea no de noite máis de dúas semanas consecutivas, salvo adscrición voluntaria.

   As empresas que, pola natureza da súa actividade realicen o traballo en réxime de quendas, incluídos os domingos e días festivos, poderán efectualo ben por equipos de traballadores que desenvolvan a súa actividade por semanas completas, ou contratando persoal para completar os equipos necesarios durante un ou máis días á semana.
4. Os traballadores nocturnos e quen traballe a quendas deberán gozar en todo momento dun nivel de protección en materia de saúde e seguridade adaptado á natureza do seu traballo, e equivalente ao dos restantes traballadores da empresa.

   O empresario deberá garantir que os traballadores nocturnos que ocupe dispoñan dunha avaliación gratuíta do seu estado de saúde, antes da súa afectación a un traballo nocturno e, posteriormente, a intervalos regulares, nos termos estabelecidos na Lei 31/1995, do 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais, e nas súas normas de desenvolvemento. Os traballadores nocturnos aos que se recoñezan problemas de saúde ligados ao feito do seu traballo nocturno terán dereito a ser destinados a un posto de traballo diúrno que exista na empresa e para o que sexan profesionalmente aptos. O cambio de posto de traballo levarase a cabo de conformidade co disposto nos artigos 39 e 41, de ser o caso, desta lei.
5. O empresario que organice o traballo na empresa segundo un certo ritmo deberá ter en conta o principio xeral de adaptación do traballo á persoa, especialmente de cara a atenuar o traballo monótono e repetitivo en función do tipo de actividade e das esixencias en materia de seguridade e saúde dos traballadores. As devanditas esixencias deberán ser tidas particularmente en conta á hora de determinar os períodos de descanso durante a xornada de traballo.

Artigo 37. Descanso semanal, festas e permisos.

1. Os traballadores terán dereito a un descanso mínimo semanal, acumulábel por períodos de até catorce días, de día e medio ininterrompido que, como regra xeral, comprenderá a tarde do sábado ou, de ser o caso, a mañá do luns e o día completo do domingo. A duración do descanso semanal dos menores de dezaoito anos será, como mínimo, de dous días ininterrompidos.

   Resultará de aplicación ao descanso semanal o disposto no artigo 34.7 en canto a ampliacións e reducións, así como para a fixación de réximes de descanso alternativos para actividades concretas.

2. As festas laborais, que terán carácter retribuído e non recuperábel, non poderán exceder de catorce ao ano, das cales dúas serán locais. En calquera caso respectaranse como festas de ámbito nacional as da Natividade do Señor, Aninovo, 1º de Maio, como Festa do Traballo, e 12 de outubro, como Festa Nacional de España.

   Respectando as expresadas no parágrafo anterior, o Goberno poderá trasladar aos luns todas as festas de ámbito nacional que teñan lugar entre semana, sendo, en todo caso, obxecto de traslado ao luns inmediatamente posterior o descanso laboral correspondente ás festas que coincidan con domingo.

   As comunidades autónomas, dentro do límite anual de catorce días festivos, poderán sinalar aquelas festas que por tradición lles sexan propias, substituíndo para iso as de ámbito nacional que se determinen regulamentariamente e, en todo caso, as que se trasladen a luns. Así mesmo, poderán facer uso da facultade de traslado a luns prevista no parágrafo anterior.

   Se algunha comunidade autónoma non puidese estabelecer unha das súas festas tradicionais por non coincidir con domingo un suficiente número de festas nacionais poderá, no ano que así ocorra, engadir unha festa máis, con carácter de recuperábel, ao máximo de catorce.

3. A persoa traballadora, previo aviso e xustificación, poderase ausentar do traballo, con dereito a remuneración, por algún dos motivos e polo tempo seguinte:

a) Quince días naturais en caso de matrimonio ou rexistro de parella de feito.

b) Cinco días por accidente ou enfermidade graves, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario do cónxuxe, parella de feito ou parentes até o segundo grao por consanguinidade ou afinidade, incluído o familiar consanguíneo da parella de feito, así como de calquera outra persoa distinta das anteriores, que conviva coa persoa traballadora no mesmo domicilio e que requira o coidado efectivo daquela.

b bis) Dous días polo falecemento do cónxuxe, parella de feito ou parentes até o segundo grao de consanguinidade ou afinidade. Cando con tal motivo a persoa traballadora necesite facer un desprazamento para o efecto, o prazo ampliarase en dous días.

c) Un día por traslado do domicilio habitual.

d) Polo tempo indispensábel, para o cumprimento dun deber inescusábel de carácter público e persoal, comprendido o exercicio do sufraxio activo. Cando conste nunha norma legal ou convencional un período determinado, estarase ao que esta dispoña en canto a duración da ausencia e á súa compensación económica.

   Cando o cumprimento do deber antes referido supoña a imposibilidade da prestación do traballo debido en máis do vinte por cento das horas laborábeis nun período de tres meses, poderá a empresa pasar o traballador afectado á situación de excedencia regulada no artigo 46.1.

   No caso de que o traballador, por cumprimento do deber ou desempeño do cargo, perciba unha indemnización, descontarase o importe desta do salario a que tivese dereito na empresa.

e) Para realizar funcións sindicais ou de representación do persoal nos termos estabelecidos legal ou convencionalmente.

f) Polo tempo indispensábel para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto e, nos casos de adopción, garda con fins de adopción ou acollemento, para a asistencia ás preceptivas sesións de información e preparación e para a realización dos preceptivos informes psicolóxicos e sociais previos á declaración de idoneidade, sempre, en todos os casos, que deban ter lugar dentro da xornada de traballo.

g) Até catro días por imposibilidade de acceder ao centro de traballo ou transitar polas vías de circulación necesarias para acudir a este, como consecuencia das recomendacións, limitacións ou prohibicións ao desprazamento estabelecidas polas autoridades competentes, así como cando concorra unha situación de risco grave e inminente, incluídas as derivadas dunha catástrofe ou fenómeno meteorolóxico adverso.

Transcorridos os catro días, o permiso prolongarase até que desaparezan as circunstancias que o xustificaron, sen prexuízo da posibilidade da empresa de aplicar unha suspensión do contrato de traballo ou unha redución de xornada derivada de forza maior nos termos previstos no artigo 47.6.

Cando a natureza da prestación laboral sexa compatíbel co traballo a distancia e o estado das redes de comunicación permita o seu desenvolvemento, a empresa poderá estabelecelo, observando o resto das obrigas formais e materiais recollidas na Lei 10/2021, do 9 de xullo, de traballo a distancia, e, en particular, o fornecemento de medios, equipos e ferramentas axeitados.

g) [sic] Polo tempo indispensábel para a realización dos actos preparatorios da doazón de órganos ou tecidos sempre que deban ter lugar dentro da xornada de traballo.

4. Nos supostos de nacemento, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento, de acordo co artigo 45.1.d), as persoas traballadoras terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións, para o coidado do lactante até que este cumpra nove meses. A duración do permiso incrementarase proporcionalmente nos casos de nacemento, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento múltiples.

   Quen exerza este dereito, pola súa vontade, poderá substituílo por unha redución da súa xornada en media hora coa mesma finalidade ou acumulalo en xornadas completas.

   A redución de xornada contemplada neste apartado constitúe un dereito individual das persoas traballadoras sen que se poida transferir o seu exercicio á outra persoa proxenitora, adoptante, gardadora ou acolledora. Con todo, se dúas persoas traballadoras da mesma empresa exercen este dereito polo mesmo suxeito causante, poderase limitar o seu exercicio simultáneo por razóns fundadas e obxectivas de funcionamento da empresa, debidamente motivadas por escrito, debendo en tal caso a empresa ofrecer un plan alternativo que asegure o goce de ambas as persoas traballadoras e que posibilite o exercicio dos dereitos de conciliación.

   Cando ambas as persoas proxenitoras, adoptantes, gardadoras ou acolledoras exerzan este dereito coa mesma duración e réxime, o período de goce poderase estender até que o lactante cumpra doce meses, con redución proporcional do salario a partir do cumprimento do nove meses.

5. As persoas traballadoras terán dereito a ausentarse do traballo durante unha hora no caso de nacemento prematuro de fillo ou filla, ou que, por calquera causa, deban permanecer hospitalizados a continuación do parto. Así mesmo, terán dereito a reducir a súa xornada de traballo até un máximo de dúas horas, coa diminución proporcional do salario. Para o goce deste permiso estarase ao previsto no apartado 7.

6. Quen por razóns de garda legal teña ao seu coidado directo algún menor de doce anos ou unha persoa con discapacidade que non desempeñe actividade retribuída terá dereito a unha redución da xornada de traballo diaria, coa diminución proporcional do salario, entre polo menos un oitavo e un máximo da metade da duración daquela.

   Terá o mesmo dereito quen precise encargarse do coidado directo dun familiar até o segundo grao de consanguinidade ou afinidade que, por razóns de idade, accidente ou enfermidade, non se poida valer en por si e non desempeñe actividade retribuída.

   Así mesmo, o proxenitor, adoptante, gardador con fins de adopción ou acolledor permanente terá dereito a unha redución da xornada de traballo, de polo menos a metade da súa duración, para o coidado, durante a hospitalización e tratamento continuado, do fillo ou filla afectado por cancro ou outra enfermidade grave que implique ingreso hospitalario de longa duración e requira a necesidade do seu coidado directo, continuo e permanente, acreditado polo informe do servizo público de saúde ou órgano administrativo sanitario da comunidade autónoma correspondente.

   Excepcionalmente, cando o fillo ou filla estea en situación de gran discapacidade ou gran dependencia que requira coidados continuos, o dereito á redución de xornada poderá manterse máis aló dos límites de idade previstos, mentres persista a necesidade de coidado debidamente acreditada e se manteña a convivencia coa persoa beneficiaria.

   Así mesmo, nestes supostos de especial intensidade asistencial, ambos os proxenitores poderán compartir a porcentaxe de redución de xornada, de forma simultánea e proporcional ao tempo de redución asumido por cada un deles, sen que a suma das reducións supere o cen por cento da xornada, con

independencia do seu estado civil.

Por convenio colectivo, poderanse establecer as condicións e supostos nos que esta redución de xornada poderase acumular en xornadas completas.

Nos supostos de nulidade, separación, divorcio, extinción da parella de feito ou cando se acredite ser vítima de violencia de xénero, o dereito á redución de xornada recoñecerase a favor do proxenitor, gardador ou acolledor con quen conviva a persoa enferma, sempre que cumpra o resto dos requisitos esixidos.

Cando a persoa enferma que se encontre nos supostos previstos nos parágrafos terceiro e cuarto deste apartado contraia matrimonio ou constitúa unha parella de feito, terá dereito á redución de xornada quen sexa o seu cónxuxe ou parella de feito, sempre que acredite as condicións para acceder ao dereito a esta.

No exercicio deste dereito terase en conta o fomento da corresponsabilidade entre mulleres e homes e, así mesmo, evitar a perpetuación de roles e estereotipos de xénero.

7. A concreción horaria e a determinación dos permisos e reducións de xornada, previstos nos apartados 4, 5 e 6, corresponderán á persoa traballadora dentro da súa xornada ordinaria. Porén, os convenios colectivos poderán estabelecer criterios para a concreción horaria da redución de xornada a que se refire o apartado 6, en atención aos dereitos de conciliación da vida persoal, familiar e laboral da persoa traballadora e as necesidades produtivas e organizativas das empresas. A persoa traballadora, agás forza maior, deberá avisar previamente o empresario cunha antelación de quince días ou a que se determine no convenio colectivo aplicábel, precisando a data en que iniciará e finalizará o permiso de coidado do lactante ou a redución de xornada.

   As discrepancias xurdidas entre empresario e traballador sobre a concreción horaria e a determinación dos períodos de goce previstos nos apartados 4, 5 e 6 serán resoltas pola xurisdición social a través do procedemento estabelecido no artigo 139 da Lei 36/2011, do 10 de outubro, Reguladora da Xurisdición Social.

8. As persoas traballadoras que teñan a consideración de vítimas de violencia de xénero, de violencia sexual ou de vítimas do terrorismo terán dereito, para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral, á redución da xornada de traballo con diminución proporcional do salario ou á reordenación do tempo de traballo, a través da adaptación do horario, da aplicación do horario flexíbel ou doutras formas de ordenación do tempo de traballo que se utilicen na empresa. Tamén terán dereito a realizar o seu traballo total ou parcialmente a distancia ou a deixar de o facer se este fose o sistema estabelecido, sempre en ambos os casos que esta modalidade de prestación de servizos sexa compatíbel co posto e funcións desenvolvidas pola persoa.

   Estes dereitos poderanse exercitar nos termos que para estes supostos concretos se estabelezan nos convenios colectivos ou nos acordos entre a empresa e os representantes legais das persoas traballadoras, ou conforme o acordo entre a empresa e as persoas traballadoras afectadas. Na súa falta, a concreción destes dereitos corresponderá a estas, sendo de aplicación as regras estabelecidas no apartado anterior, incluídas as relativas á resolución de discrepancias.

9. A persoa traballadora terá dereito a ausentarse do traballo por causa de forza maior cando sexa necesario por motivos familiares urxentes relacionados con familiares ou persoas conviventes, en caso de enfermidade ou accidente que fagan indispensábel a súa presenza inmediata.

   As persoas traballadoras terán dereito a que sexan retribuídas as horas de ausencia polas causas previstas neste apartado equivalentes a catro días ao ano, conforme o estabelecido en convenio colectivo ou, na súa falta, en acordo entre a empresa e a representación legal das persoas traballadoras achegando as persoas traballadoras, de ser o caso, acreditación do motivo de ausencia

Artigo 38. Vacacións anuais.

1. O período de vacacións anuais retribuídas, non substituíbel por compensación económica, será o pactado en convenio colectivo ou contrato individual. En ningún caso a duración será inferior a trinta días naturais.
2. O período ou períodos do seu goce fixarase de común acordo entre o empresario e o traballador, de conformidade co estabelecido de ser o caso nos convenios colectivos sobre planificación anual das vacacións.

   En caso de desacordo entre as partes, a xurisdición social fixará a data que para o goce corresponda e a súa decisión será non recorríbel. O procedemento será sumario e preferente.

3. O calendario de vacacións fixarase en cada empresa. O traballador coñecerá as datas que lle correspondan dous meses antes, polo menos, do comezo do goce.

   Cando o período de vacacións fixado no calendario de vacacións da empresa ao que se refire o parágrafo anterior coincida no tempo cunha incapacidade temporal derivada do embarazo, o parto ou a lactación natural ou co período de suspensión do contrato de traballo previsto nos apartados 4, 5 e 7 do artigo 48, terase dereito a gozar as vacacións en data distinta á da incapacidade temporal ou á do goce do permiso que por aplicación do devandito precepto lle correspondese, ao finalizar o período de suspensión, aínda que termine o ano natural a que correspondan.

   No caso de que o período de vacacións coincida cunha incapacidade temporal por continxencias distintas ás sinaladas no parágrafo anterior que imposibilite ao traballador gozalas, total ou parcialmente, durante o ano natural a que corresponden, o traballador poderá facelo unha vez finalice a súa incapacidade e sempre que non transcorran máis de dezaoito meses a partir do final do ano en que se orixinaron.

CAPÍTULO III
Modificación, suspensión e extinción do contrato de traballo

Sección 1.ª Mobilidade funcional e xeográfica

Artigo 39. Mobilidade funcional.

1. A mobilidade funcional na empresa efectuarase de acordo ás titulacións académicas ou profesionais precisas para exercer a prestación laboral e con respecto á dignidade do traballador.
2. A mobilidade funcional para a realización de funcións, tanto superiores como inferiores, non correspondentes ao grupo profesional só será posíbel se existen, ademais, razóns técnicas ou organizativas que a xustifiquen e polo tempo imprescindíbel para a súa atención. O empresario deberá comunicar a súa decisión e as razóns desta aos representantes dos traballadores.

   No caso de encomenda de funcións superiores ás do grupo profesional por un período superior a seis meses durante un ano ou oito durante dous anos, o traballador poderá reclamar o ascenso, se a iso non obsta o disposto en convenio colectivo ou, en todo caso, a cobertura da vacante correspondente ás funcións por el realizadas conforme as regras en materia de ascensos aplicábeis na empresa, sen prexuízo de reclamar a diferenza salarial correspondente. Estas accións serán acumulábeis. Contra a negativa da empresa, e previo informe do comité ou, de ser o caso, dos delegados de persoal, o traballador poderá reclamar ante a xurisdición social. Mediante a negociación colectiva poderanse estabelecer períodos distintos dos expresados neste artigo para efectos de reclamar a cobertura de vacantes.
3. O traballador terá dereito á retribución correspondente ás funcións que efectivamente realice, salvo nos casos de encomenda de funcións inferiores, nos que manterá a retribución de orixe. Non caberá invocar como causa de despedimento obxectivo a ineptitude sobrevida ou a falta de adaptación nos supostos de realización de funcións distintas das habituais como consecuencia da mobilidade funcional.
4. O cambio de funcións distintas das pactadas non incluído nos supostos previstos neste artigo requirirá o acordo das partes ou, na súa falta, o sometemento ás regras previstas para as modificacións substanciais de condicións de traballo ou ás que para tal fin se estabelecesen en convenio colectivo.

Artigo 40. Mobilidade xeográfica.

1. O traslado de traballadores que non sexan contratados especificamente para prestar os seus servizos en empresas con centros de traballo móbiles ou itinerantes a un centro de traballo distinto da mesma empresa que esixa cambios de residencia requirirá a existencia de razóns económicas, técnicas, organizativas ou de produción que o xustifiquen. Consideraranse tales as que estean relacionadas coa competitividade, produtividade ou organización técnica ou do traballo na empresa, así como as contratacións referidas á actividade empresarial.

A decisión de traslado deberá ser notificada polo empresario ao traballador, así como aos seus representantes legais, cunha antelación mínima de trinta días á data da súa efectividade.

Notificada a decisión de traslado, o traballador terá dereito a optar entre o traslado, percibindo unha compensación por gastos, ou a extinción do seu contrato, percibindo unha indemnización de vinte días de salario por ano de servizo, rateándose por meses os períodos de tempo inferiores a un ano e cun máximo de doce mensualidades. A compensación a que se refire o primeiro suposto comprenderá tanto os gastos propios como os dos familiares ao seu cargo, nos termos que se conveñan entre as partes, e nunca será inferior aos límites mínimos estabelecidos nos convenios colectivos.

Sen prexuízo da executividade do traslado no prazo de incorporación citado, o traballador que, non optando pola extinción do seu contrato, se mostre desconforme coa decisión empresarial poderá impugnala ante a xurisdición social. A sentenza declarará o traslado xustificado ou inxustificado e, neste último caso, recoñecerá o dereito do traballador a ser reincorporado ao centro de traballo de orixe.

Cando, co fin de eludir as previsións contidas no apartado seguinte, a empresa realice traslados en períodos sucesivos de noventa días en número inferior aos límites alí sinalados, sen que concorran causas novas que xustifiquen tal actuación, os devanditos novos traslados consideraranse efectuados en fraude de lei e serán declarados nulos e sen efecto.

2. O traslado a que se refire o apartado anterior deberá ir precedido dun período de consultas cos representantes legais dos traballadores dunha duración non superior a quince días, cando afecte á totalidade do centro de traballo, sempre que este ocupe a máis de cinco traballadores, ou cando, sen afectar á totalidade do centro de traballo, nun período de noventa días comprenda a un número de traballadores de, polo menos:
   a) Dez traballadores, nas empresas que ocupen menos de cen traballadores.
   b) O dez por cento do número de traballadores da empresa naquelas que ocupen entre cen e trescentos traballadores.
   c) Trinta traballadores nas empresas que ocupen máis de trescentos traballadores.

   O devandito período de consultas deberá versar sobre as causas motivadoras da decisión empresarial e a posibilidade de evitar ou reducir os seus efectos, así como sobre as medidas necesarias para atenuar as súas consecuencias para os traballadores afectados. A consulta levarase a cabo nunha única comisión negociadora, aínda que, de existir varios centros de traballo, quedará circunscrita aos centros afectados polo procedemento. A comisión negociadora estará integrada por un máximo de trece membros en representación de cada unha das partes.

   A intervención como interlocutores ante a dirección da empresa no procedemento de consultas corresponderá aos suxeitos indicados no artigo 41.4, na orde e condicións sinalados neste.

   A comisión representativa dos traballadores deberá quedar constituída con carácter previo á comunicación empresarial de inicio do procedemento de consultas. Para estes efectos, a dirección da empresa deberá comunicar de maneira fidedigna aos traballadores ou aos seus representantes a súa intención de iniciar o procedemento. O prazo máximo para a constitución da comisión representativa será de sete días desde a data da referida comunicación, agás que algún dos centros de traballo que vaia estar afectado o procedemento non conte con representantes legais dos traballadores; nese caso o prazo será de quince días.

   Transcorrido o prazo máximo para a constitución da comisión representativa, a dirección da empresa poderá comunicar o inicio do período de consultas aos representantes dos traballadores. A falta de constitución da comisión representativa non impedirá o inicio e transcurso do período de consultas, e a súa constitución con posterioridade ao comezo deste non comportará, en ningún caso, a ampliación da súa duración.

   A apertura do período de consultas e as posicións das partes tras a súa conclusión deberán ser notificadas á autoridade laboral para o seu coñecemento.

   Durante o período de consultas, as partes deberán negociar de boa fe, con vistas á consecución dun acordo. O devandito acordo requirirá a conformidade da maioría dos representantes legais dos traballadores ou, de ser o caso, da maioría dos membros da comisión representativa dos traballadores sempre que, en ambos os casos, representen a maioría dos traballadores do centro ou centros de traballo afectados.

   Tras a finalización do período de consultas o empresario notificará aos traballadores a súa decisión sobre o traslado, que se rexerá para todos os efectos polo disposto no apartado 1.

Contra as decisións a que se refire o presente apartado poderase reclamar en conflito colectivo, sen prexuízo da acción individual prevista no apartado 1. A interposición do conflito paralizará a tramitación das accións individuais iniciadas, até a súa resolución.

O acordo cos representantes dos traballadores no período de consultas entenderase sen prexuízo do dereito dos traballadores afectados ao exercicio da opción prevista no parágrafo terceiro do apartado 1.

O empresario e a representación dos traballadores poderán acordar en calquera momento a substitución do período de consultas a que se refire este apartado pola aplicación do procedemento de mediación ou arbitraxe que sexa de aplicación no ámbito da empresa, que deberá desenvolverse dentro do prazo máximo sinalado para o devandito período.

3. Se por traslado uno dos cónxuxes cambia de residencia, o outro, se fose traballador da mesma empresa, terá dereito ao traslado á mesma localidade, se houbese posto de traballo.
4. As persoas traballadoras que teñan a consideración de vítimas de violencia de xénero, de vítimas de violencia sexual ou de vítimas do terrorismo que se vexan obrigadas a abandonar o posto de traballo na localidade onde viñan prestando os seus servizos, para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral, terán dereito preferente a ocupar outro posto de traballo, do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente, que a empresa teña vacante en calquera outro dos seus centros de traballo.

   En tales supostos, a empresa estará obrigada a comunicar ás persoas traballadoras as vacantes existentes no devandito momento ou as que se puidesen producir no futuro.

   O traslado ou o cambio de centro de traballo terá unha duración inicial de entre seis e doce meses, durante os cales a empresa terá a obriga de reservar o posto de traballo que anteriormente ocupaban as persoas traballadoras.

   Terminado este período, as persoas traballadoras poderán optar entre o regreso ao seu posto de traballo anterior ou a continuidade no novo, decaendo neste caso a obriga de reserva, ou a extinción do seu contrato, percibindo unha indemnización de vinte días de salario por ano de servizo, rateándose por meses os períodos de tempo inferiores a un ano e cun máximo de doce mensualidades.
5. Para facer efectivo o seu dereito de protección á saúde, os traballadores con discapacidade que acrediten a necesidade de recibir fóra da súa localidade un tratamento de habilitación ou rehabilitación médico-funcional ou atención, tratamento ou orientación psicolóxica relacionado coa súa discapacidade, terán dereito preferente a ocupar outro posto de traballo, do mesmo grupo profesional, que a empresa tivese vacante noutro dos seus centros de traballo nunha localidade en que sexa máis accesíbel o devandito tratamento, nos termos e condicións estabelecidos no apartado anterior para as traballadoras vítimas de violencia de xénero ou de violencia sexual e para as vítimas de terrorismo.
6. Por razóns económicas, técnicas, organizativas ou de produción, ou ben por contratacións referidas á actividade empresarial, a empresa poderá efectuar desprazamentos temporais dos seus traballadores que esixan que estes residan en poboación distinta da do seu domicilio habitual, aboando, ademais dos salarios, os gastos de viaxe e as axudas de custo.

   O traballador deberá ser informado o desprazamento cunha antelación suficiente á data da súa efectividade, que non poderá ser inferior a cinco días laborábeis no caso de desprazamentos de duración superior a tres meses; neste último suposto, o traballador terá dereito a un permiso de catro días laborábeis no seu domicilio de orixe por cada tres meses de desprazamento, sen computar como tales os de viaxe, cuxos gastos correrán a cargo do empresario.

   Contra a orde de desprazamento, sen prexuízo da súa executividade, poderá recorrer o traballador nos mesmos termos previstos no apartado 1 para os traslados.

   Os desprazamentos cuxa duración nun período de tres anos exceda de doce meses terán, para todos os efectos, o tratamento previsto nesta lei para os traslados.
7. Os representantes legais dos traballadores terán prioridade de permanencia nos postos de traballo a que se refire este artigo. Mediante convenio colectivo ou acordo alcanzado durante o período de consultas poderanse estabelecer prioridades de permanencia a favor de traballadores doutros colectivos, tales como traballadores con cargas familiares, maiores de determinada idade ou persoas con discapacidade.

Artigo 41. Modificacións substanciais de condicións de traballo.

1. A dirección da empresa poderá acordar modificacións substanciais das condicións de traballo cando existan probadas razóns económicas, técnicas, organizativas ou de produción. Consideraranse tales as que estean relacionadas coa competitividade, produtividade ou organización técnica ou do traballo na empresa.

   Terán a consideración de modificacións substanciais das condicións de traballo, entre outras, as que afecten ás seguintes materias:

   a) Xornada de traballo.
   b) Horario e distribución do tempo de traballo.
   c) Réxime de traballo a quendas.
   d) Sistema de remuneración e contía salarial.
   e) Sistema de traballo e rendemento.
   f) Funcións, cando excedan dos límites que para a mobilidade funcional prevé o artigo 39.

2. As modificacións substanciais das condicións de traballo poderán afectar ás condicións recoñecidas aos traballadores no contrato de traballo, en acordos ou pactos colectivos ou gozadas por estes en virtude dunha decisión unilateral do empresario de efectos colectivos.

   Considérase de carácter colectivo a modificación que, nun período de noventa días, afecte polo menos a:

   a) Dez traballadores, nas empresas que ocupen menos de cen traballadores.
   b) O dez por cento do número de traballadores da empresa naquelas que ocupen entre cen e trescentos traballadores.
   c) Trinta traballadores, nas empresas que ocupen máis de trescentos traballadores.

   Considérase de carácter individual a modificación que, no período de referencia estabelecido, non alcance os límites sinalados para as modificacións colectivas.

3. A decisión de modificación substancial de condicións de traballo de carácter individual deberá ser notificada polo empresario ao traballador afectado e aos seus representantes legais cunha antelación mínima de quince días á data da súa efectividade.

   Nos supostos previstos nas letras a), b), c), d) e f) do apartado 1, se o traballador resultase prexudicado pola modificación substancial terá dereito a rescindir o seu contrato e percibir unha indemnización de vinte días de salario por ano de servizo rateándose por meses os períodos inferiores a un ano e cun máximo de nove meses.

   Sen prexuízo da executividade da modificación no prazo de efectividade anteriormente citado, o traballador que, non optando pola rescisión do seu contrato, se mostre desconforme coa decisión empresarial poderá impugnala ante a xurisdición social. A sentenza declarará a modificación xustificada ou inxustificada e, neste último caso, recoñecerá o dereito do traballador a ser reposto nas súas anteriores condicións.

   Cando, co fin de eludir as previsións contidas no apartado seguinte, a empresa realice modificacións substanciais das condicións de traballo en períodos sucesivos de noventa días en número inferior aos límites que estabelece o apartado 2 para as modificacións colectivas, sen que concorran causas novas que xustifiquen tal actuación, as devanditas novas modificacións consideraranse efectuadas en fraude de lei e serán declaradas nulas e sen efecto.

4. Sen prexuízo dos procedementos específicos que poidan estabelecerse na negociación colectiva, a decisión de modificación substancial de condicións de traballo de carácter colectivo deberá ir precedida dun período de consultas cos representantes legais dos traballadores, de duración non superior a quince días, que versará sobre as causas motivadoras da decisión empresarial e a posibilidade de evitar ou reducir os seus efectos, así como sobre as medidas necesarias para atenuar as súas consecuencias para os traballadores afectados. A consulta levarase a cabo nunha única comisión negociadora, aínda que, de existir varios centros de traballo, quedará circunscrita aos centros afectados polo procedemento. A comisión negociadora estará integrada por un máximo de trece membros en representación de cada unha das partes.

   A intervención como interlocutores ante a dirección da empresa no procedemento de consultas corresponderá ás seccións sindicais cando estas así o acorden, sempre que teñan a representación maioritaria nos comités de empresa ou entre os delegados de persoal dos centros de traballo afectados; nese caso

representarán a todos os traballadores dos centros afectados.

En defecto do previsto no parágrafo anterior, a intervención como interlocutores rexerase polas seguintes regras:

a) Se o procedemento afecta a un único centro de traballo, corresponderá ao comité de empresa ou aos delegados de persoal. No caso de que no centro de traballo non exista representación legal dos traballadores, estes poderán optar por atribuír a súa representación para a negociación do acordo, á súa elección, a unha comisión dun máximo de tres membros integrada por traballadores da propia empresa e elixida por estes democraticamente ou a unha comisión de igual número de compoñentes designados, segundo a súa representatividade, polos sindicatos máis representativos e representativos do sector ao que pertenza a empresa e que estivesen lexitimados para formar parte da comisión negociadora do convenio colectivo de aplicación a esta.

   No caso de que a negociación se realice coa comisión cuxos membros sexan designados polos sindicatos, o empresario poderá atribuír a súa representación ás organizacións empresariais nas que estivese integrado, podendo ser as mesmas máis representativas a nivel autonómico, e con independencia de que a organización na que estea integrado teña carácter intersectorial ou sectorial.

b) Se o procedemento afecta a máis dun centro de traballo, a intervención como interlocutores corresponderá:

   En primeiro lugar, ao comité intercentros, sempre que teña atribuída esa función no convenio colectivo en que se acordase a súa creación.

   Noutro caso, a unha comisión representativa que se constituirá de acordo coas seguintes regras:

   1.ª Se todos os centros de traballo afectados polo procedemento contan con representantes legais dos traballadores, a comisión estará integrada por estes.

   2.ª Se algún dos centros de traballo afectados conta con representantes legais dos traballadores e outros non, a comisión estará integrada unicamente por representantes legais dos traballadores dos centros que conten cos devanditos representantes. E iso agás que os traballadores dos centros que non conten con representantes legais opten por designar a comisión a que se refire a letra a); nese caso a comisión representativa estará integrada conxuntamente por representantes legais dos traballadores e por membros das comisións previstas no devandito parágrafo, en proporción ao número de traballadores que representen.

   No caso de que un ou varios centros de traballo afectados polo procedemento que non conten con representantes legais dos traballadores opten por non designar a comisión da letra a), asignarase a súa representación aos representantes legais dos traballadores dos centros de traballo afectados que conten con eles, en proporción ao número de traballadores que representen.

   3.ª Se ningún dos centros de traballo afectados polo procedemento conta con representantes legais dos traballadores, a comisión representativa estará integrada por quen sexan elixidos por e entre os membros das comisións designadas nos centros de traballo afectados conforme o disposto na letra a), en proporción ao número de traballadores que representen.

   En todos os supostos contemplados neste apartado, se como resultado da aplicación das regras indicadas anteriormente o número inicial de representantes fose superior a trece, estes elixirán por e entre eles a un máximo de trece, en proporción ao número de traballadores que representen.

   A comisión representativa dos traballadores deberá quedar constituída con carácter previo á comunicación empresarial de inicio do procedemento de consultas. Para estes efectos, a dirección da empresa deberá comunicar de maneira fidedigna aos traballadores ou aos seus representantes a súa intención de iniciar o procedemento de modificación substancial de condicións de traballo. O prazo máximo para a constitución da comisión representativa será de sete días desde a data da referida comunicación, agás que algún dos centros de traballo que vaia estar afectado o procedemento non conte con representantes legais dos traballadores; nese caso o prazo será de quince días.

   Transcorrido o prazo máximo para a constitución da comisión representativa, a dirección da

empresa poderá comunicar o inicio do período de consultas aos representantes dos traballadores. A falta de constitución da comisión representativa non impedirá o inicio e transcurso do período de consultas, e a súa constitución con posterioridade ao comezo deste non comportará, en ningún caso, a ampliación da súa duración.

Durante o período de consultas, as partes deberán negociar de boa fe, con vistas á consecución dun acordo. O devandito acordo requirirá a conformidade da maioría dos representantes legais dos traballadores ou, de ser o caso, da maioría dos membros da comisión representativa dos traballadores sempre que, en ambos os casos, representen a maioría dos traballadores do centro ou centros de traballo afectados.

O empresario e a representación dos traballadores poderán acordar en calquera momento a substitución do período de consultas polo procedemento de mediación ou arbitraxe que sexa de aplicación no ámbito da empresa, que deberá desenvolverse dentro do prazo máximo sinalado para o devandito período.

Cando o período de consultas finalice con acordo presumirase que concorren as causas xustificativas a que alude o apartado 1 e só poderá ser impugnado ante a xurisdición social pola existencia de fraude, dolo, coacción ou abuso de dereito na súa conclusión. Iso sen prexuízo do dereito dos traballadores afectados a exercer a opción prevista no parágrafo segundo do apartado 3.

5. A decisión sobre a modificación colectiva das condicións de traballo será notificada polo empresario aos traballadores unha vez finalizado o período de consultas sen acordo e producirá efectos no prazo do sete días seguintes á súa notificación.

   Contra as decisións a que se refire o presente apartado poderase reclamar en conflito colectivo, sen prexuízo da acción individual prevista no apartado 3. A interposición do conflito paralizará a tramitación das accións individuais iniciadas até a súa resolución.
6. A modificación das condicións de traballo estabelecidas nos convenios colectivos regulados no título III deberá realizarse conforme o estabelecido no artigo 82.3.
7. En materia de traslados estarase ao disposto nas normas específicas estabelecidas no artigo 40.

Sección 2.ª Garantías por cambio de empresario

Artigo 42. Subcontratación de obras e servizos.

1. As empresas que contraten ou subcontraten con outras a realización de obras ou servizos correspondentes á propia actividade daquelas deberán comprobar que as devanditas contratistas están ao corrente no pagamento das cotas da Seguridade Social. Con tal fin, solicitarán por escrito, con identificación da empresa afectada, certificación negativa por descubertos na Tesourería Xeral da Seguridade Social, que deberá librar inescusabelmente a devandita certificación no prazo de trinta días improrrogábeis e nos termos que regulamentariamente se estabelezan. Transcorrido este prazo, quedará exonerada de responsabilidade a empresa solicitante.
2. A empresa principal, salvo o transcurso do prazo antes sinalado respecto da Seguridade Social, e durante os tres anos seguintes á fin do seu encargo, responderá solidariamente das obrigas referidas á Seguridade Social contraídas polos contratistas e subcontratistas durante o período de vixencia da contrata.

   Das obrigas de natureza salarial contraídas polas contratistas e subcontratistas coas persoas traballadoras ao seu servizo responderá solidariamente durante o ano seguinte á finalización da encarga.

   Non haberá responsabilidade polos actos da contratista cando a actividade contratada se refira exclusivamente á construción ou reparación que poida contratar unha persoa respecto da súa vivenda, así como cando o propietario ou propietaria da obra ou industria non contrate a súa realización por razón dunha actividade empresarial.
3. As persoas traballadoras da contratista ou subcontratista deberán ser informadas por escrito pola súa empresa da identidade da empresa principal para a cal estean prestando servizos en cada momento. Esta información deberase facilitar antes do inicio da respectiva prestación de servizos e incluirá o nome

ou razón social da empresa principal, o seu domicilio social e o seu número de identificación fiscal. Así mesmo, a contratista ou subcontratista deberán informar da identidade da empresa principal á Tesourería Xeral da Seguridade Social nos termos que regulamentariamente se determinen.

4. Sen prexuízo da información sobre previsións en materia de subcontratación á que se refire o artigo 64, cando a empresa concerte un contrato de prestación de obras ou servizos cunha empresa contratista ou subcontratista, deberá informar a representación legal das persoas traballadoras sobre os seguintes extremos:
   a) Nome ou razón social, domicilio e número de identificación fiscal da empresa contratista ou subcontratista.
   b) Obxecto e duración da contrata.
   c) Lugar de execución da contrata.
   d) De ser o caso, número de persoas traballadoras que serán ocupadas pola contrata ou subcontrata no centro de traballo da empresa principal.
   e) Medidas previstas para a coordinación de actividades desde o punto de vista da prevención de riscos laborais.

   Cando as empresas principal, contratista ou subcontratista compartan de forma continuada un mesmo centro de traballo, a primeira deberá dispoñer dun libro rexistro no que se reflicta a información anterior respecto de todas as empresas citadas. O devandito libro estará a disposición da representación legal das persoas traballadoras.
5. A empresa contratista ou subcontratista deberá informar igualmente a representación legal das persoas traballadoras, antes do inicio da execución da contrata, sobre os mesmos extremos a que se refiren o apartado 3 e as letras b) a e) do apartado 4.
6. O convenio colectivo de aplicación para as empresas contratistas e subcontratistas será o do sector da actividade desenvolvida na contrata ou subcontrata, con independencia do seu obxecto social ou forma xurídica, salvo que exista outro convenio sectorial aplicábel conforme o disposto no título III.

   Porén, cando a empresa contratista ou subcontratista conte cun convenio propio, aplicarase este, nos termos que resulten do artigo 84.
7. As persoas traballadoras das empresas contratistas e subcontratistas, cando non teñan representación legal, terán dereito a formular á representación legal de persoas traballadoras da empresa principal cuestións relativas ás condicións de execución da actividade laboral, mentres compartan centro de traballo e carezan de representación.

   O disposto no parágrafo anterior non será de aplicación ás reclamacións da persoa traballadora respecto da empresa da que depende.
8. A representación legal das persoas traballadoras da empresa principal e das empresas contratistas e subcontratistas, cando compartan de forma continuada centro de traballo, poderanse reunir para efectos de coordinación entre eles e en relación coas condicións de execución da actividade laboral nos termos previstos no artigo 81.

   A capacidade de representación e ámbito de actuación da representación das persoas traballadoras, así como o seu crédito horario, virán determinados pola lexislación vixente e, de ser o caso, polos convenios colectivos de aplicación.

Artigo 43. Cesión de traballadores.

1. A contratación de traballadores para cedelos temporalmente a outra empresa só poderá efectuarse a través de empresas de traballo temporal debidamente autorizadas nos termos que legalmente se estabelezan.
2. En todo caso, enténdese que se incorre na cesión ilegal de traballadores contemplada neste artigo cando se produza algunha das seguintes circunstancias: que o obxecto dos contratos de servizos entre as empresas limítese a unha simple posta a disposición dos traballadores da empresa cedente á empresa cesionaria, ou que a empresa cedente careza dunha actividade ou dunha organización propia e estábel, ou non conte cos medios necesarios para o desenvolvemento da súa actividade, ou non exerza as funcións inherentes á súa condición de empresario.
3. Os empresarios, cedente e cesionario, que infrinxan o sinalado nos apartados anteriores responderán solidariamente das obrigas contraídas cos traballadores e coa Seguridade Social, sen prexuízo das demais responsabilidades, mesmo penais, que procedan polos devanditos actos.

4. Os traballadores sometidos ao tráfico prohibido terán dereito a adquirir a condición de fixos, á súa elección, na empresa cedente ou cesionaria. Os dereitos e obrigas do traballador na empresa cesionaria serán os que correspondan en condicións ordinarias a un traballador que preste servizos no mesmo ou equivalente posto de traballo, aínda que a antigüidade se computará desde o inicio da cesión ilegal.

Artigo 44. A sucesión de empresa.

1. O cambio de titularidade dunha empresa, dun centro de traballo ou dunha unidade produtiva autónoma non extinguirá en por si a relación laboral, quedando o novo empresario subrogado nos dereitos e obrigas laborais e de Seguridade Social do anterior, incluíndo os compromisos de pensións, nos termos previstos na súa normativa específica, e, en xeral, cantas obrigas en materia de protección social complementaria adquirise o cedente.
2. Para os efectos do previsto neste artigo, considerarase que existe sucesión de empresa cando a transmisión afecte a unha entidade económica que manteña a súa identidade, entendida como un conxunto de medios organizados a fin de levar a cabo unha actividade económica, esencial ou accesoria.
3. Sen prexuízo do estabelecido na lexislación de Seguridade Social, o cedente e o cesionario, nas transmisións que teñan lugar por actos inter vivos, responderán solidariamente durante tres anos das obrigas laborais nadas con anterioridade á transmisión e que non fosen satisfeitas.

   O cedente e o cesionario tamén responderán solidariamente das obrigas nadas con posterioridade á transmisión, cando a cesión fose declarada delito.
4. Agás pacto en contrario, estabelecido mediante acordo de empresa entre o cesionario e os representantes dos traballadores unha vez consumada a sucesión, as relacións laborais dos traballadores afectados pola sucesión seguirán rexéndose polo convenio colectivo que no momento da transmisión fose de aplicación na empresa, centro de traballo ou unidade produtiva autónoma transferida.

   Esta aplicación manterase até a data de expiración do convenio colectivo de orixe ou até a entrada en vigor doutro convenio colectivo novo que resulte aplicábel á entidade económica transmitida.
5. Cando a empresa, o centro de traballo ou a unidade produtiva obxecto da transmisión conserve a súa autonomía, o cambio de titularidade do empresario non extinguirá en por si o mandato dos representantes legais dos traballadores, que seguirán exercendo as súas funcións nos mesmos termos e baixo as mesmas condicións que rexían con anterioridade.
6. O cedente e o cesionario deberán informar os representantes legais dos seus traballadores respectivos afectados o cambio de titularidade, dos seguintes extremos:
   a) Data prevista da transmisión.
   b) Motivos da transmisión.
   c) Consecuencias xurídicas, económicas e sociais, para os traballadores, da transmisión.
   d) Medidas previstas respecto dos traballadores.
7. De non haber representantes legais dos traballadores, o cedente e o cesionario deberán facilitar a información mencionada no apartado anterior aos traballadores que puideren resultar afectados pola transmisión.
8. O cedente virá obrigado a facilitar a información mencionada nos apartados anteriores coa suficiente antelación, antes da realización da transmisión. O cesionario estará obrigado a comunicar estas informacións coa suficiente antelación e, en todo caso, antes de que os seus traballadores se vexan afectados nas súas condicións de emprego e de traballo pola transmisión.

   Nos supostos de fusión e escisión de sociedades, o cedente e o cesionario haberán de proporcionar a indicada información, en todo caso, ao tempo de publicarse a convocatoria das xuntas xerais que han de adoptar os respectivos acordos.
9. O cedente ou o cesionario que prever adoptar, con motivo da transmisión, medidas laborais en relación cos seus traballadores virá obrigado a iniciar un período de consultas cos representantes legais dos traballadores sobre as medidas previstas e as súas consecuencias para os traballadores. Os devandito período de consultas terá que celebrarse coa suficiente antelación, antes de que as medidas leven a efecto. Durante o período de consultas, as partes deberán negociar de boa fe, con vistas á consecución

dun acordo. Cando as medidas previstas consistiren en traslados colectivos ou en modificacións substanciais das condicións de traballo de carácter colectivo, o procedemento do período de consultas ao que se refire o parágrafo anterior axustarase ao estabelecido nos artigos 40.2 e 41.4.

10. As obrigas de información e consulta estabelecidas neste artigo aplicaranse con independencia de que a decisión relativa á transmisión sexa adoptada polos empresarios cedente e cesionario ou polas empresas que exerzan o control sobre eles. Calquera xustificación daqueles baseada no feito de que a empresa que tomou a decisión non lles facilitou a información necesaria non poderá ser tomada en consideración para ese efecto.

Sección 3.ª Suspensión do contrato

Artigo 45. Causas e efectos da suspensión.

1. O contrato de traballo poderá suspenderse polas seguintes causas:
   a) Mutuo acordo das partes.
   b) As consignadas validamente no contrato.
   c) Incapacidade temporal dos traballadores.
   d) Nacemento, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento, de conformidade co Código Civil ou as leis civís das comunidades autónomas que o regulen, de menores de seis anos ou de menores de idade maiores de seis anos con discapacidade ou que polas súas circunstancias e experiencias persoais ou por provir do estranxeiro, teñan especiais dificultades de inserción social e familiar debidamente acreditadas polos servizos sociais competentes.
   e) Risco durante o embarazo e risco durante a lactación natural dun menor de nove meses.
   f) Exercicio de cargo público representativo.
   g) Privación de liberdade do traballador, mentres non exista sentenza condenatoria.
   h) Suspensión de emprego e soldo, por razóns disciplinarias.
   i) Forza maior temporal.
   j) Causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción.
   k) Excedencia forzosa.
   l) Exercicio do dereito de folga.
   m) Peche legal da empresa.
   n) Decisión da traballadora que se vexa obrigada a abandonar o seu posto de traballo como consecuencia de ser vítima de violencia de xénero ou de violencia sexual.
   o) Goce do permiso parental.
2. A suspensión exonera das obrigas recíprocas de traballar e remunerar o traballo.

Artigo 46. Excedencias.

1. A excedencia poderá ser voluntaria ou forzosa. A forzosa, que dará dereito á conservación do posto e ao cómputo da antigüidade da súa vixencia, concederase pola designación ou elección para un cargo público que imposibilite a asistencia ao traballo. O reingreso deberá ser solicitado dentro do mes seguinte ao cesamento no cargo público.
2. O traballador con polo menos unha antigüidade na empresa dun ano ten dereito a que se lle recoñeza a posibilidade de se situar en excedencia voluntaria por un prazo non menor a catro meses e non maior a cinco anos. Este dereito só poderá ser exercido outra vez polo mesmo traballador se transcorreron catro anos desde o final da anterior excedencia voluntaria.
3. Os traballadores terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a tres anos para atender ao coidado de cada fillo, tanto cando o sexa por natureza, como por adopción, ou nos supostos de garda con fins de adopción ou acollemento permanente, a contar desde a data de nacemento ou, de ser o caso, da resolución xudicial ou administrativa.

   Tamén terán dereito a un período de excedencia, de duración non superior a dous anos, salvo que se estabeleza unha duración maior por negociación colectiva, os traballadores para atender ao coidado

do cónxuxe ou parella de feito, ou dun familiar até o segundo grao de consanguinidade e por afinidade, incluído o familiar consanguíneo da parella de feito, que por razóns de idade, accidente, enfermidade ou discapacidade non se poida valer en por si, e non desempeñe actividade retribuída.

A excedencia contemplada neste apartado, cuxo período de duración poderá gozarse de forma fraccionada, constitúe un dereito individual dos traballadores e traballadoras. Porén, se dúas ou máis persoas traballadoras da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, a empresa poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns fundadas e obxectivas de funcionamento debidamente motivadas por escrito debendo en tal caso a empresa ofrecer un plan alternativo que asegure o goce de ambas as persoas traballadoras e que posibilite o exercicio dos dereitos de conciliación. Cando un novo suxeito causante dese dereito a un novo período de excedencia, o inicio desta dará fin ao que, de ser o caso, viñese gozando.

O período en que a persoa traballadora permaneza en situación de excedencia conforme o establecido neste artigo será computábel para efectos de antigüidade e o traballador terá dereito á asistencia a cursos de formación profesional, a cuxa participación deberá ser convocado pola empresa, especialmente con ocasión da súa reincorporación. Durante o primeiro ano terá dereito á reserva do seu posto de traballo. Transcorrido o devandito prazo, a reserva quedará referida a un posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente.

No entanto, cando a persoa traballadora forme parte dunha familia que teña recoñecida a condición de familia numerosa, a reserva do seu posto de traballo estenderase até un máximo de quince meses cando se trate dunha familia numerosa de categoría xeral, e até un máximo de dezaoito meses se se trata de categoría especial. Cando a persoa exerza este dereito coa mesma duración e réxime que o outro proxenitor, a reserva de posto de traballo estenderase até un máximo de dezaoito meses.

No exercicio deste dereito terase en conta o fomento da corresponsabilidade entre mulleres e homes e, así mesmo, evitar a perpetuación de roles e estereotipos de xénero.

4. Así mesmo, poderán solicitar o seu paso á situación de excedencia na empresa os traballadores que exerzan funcións sindicais de ámbito provincial ou superior mentres dure o exercicio do seu cargo representativo.
5. O traballador en excedencia voluntaria conserva só un dereito preferente ao reingreso nas vacantes de igual ou similar categoría á súa que houbese ou se producisen na empresa.
6. A situación de excedencia poderá estenderse a outros supostos colectivamente acordados, co réxime e os efectos que alí se prevexan.

Artigo 47. Redución de xornada ou suspensión do contrato por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción ou derivadas de forza maior.

1. A empresa poderá reducir temporalmente a xornada de traballo das persoas traballadoras ou suspender temporalmente os contratos de traballo, por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción de carácter temporal, conforme o previsto neste artigo e ao procedemento que se determine regulamentariamente.
2. Para efectos do previsto neste artigo, enténdese que concorren causas económicas cando dos resultados da empresa se desprenda unha situación económica negativa, en casos tales como a existencia de perdas actuais ou previstas, ou a diminución persistente do seu nivel de ingresos ordinarios ou vendas. En todo caso, entenderase que a diminución é persistente se durante dous trimestres consecutivos o nivel de ingresos ordinarios ou vendas de cada trimestre é inferior ao rexistrado no mesmo trimestre do ano anterior.

   Enténdese que concorren causas técnicas cando se produzan cambios, entre outros, no ámbito dos medios ou instrumentos de produción; causas organizativas cando se produzan cambios, entre outros, no ámbito dos sistemas e métodos de traballo do persoal ou no modo de organizar a produción; e causas produtivas cando se produzan cambios, entre outros, na demanda dos produtos ou servizos que a empresa pretende colocar no mercado.
3. O procedemento, que será aplicábel calquera que sexa o número de persoas traballadoras da empresa e o número de persoas afectadas pola redución ou pola suspensión, iniciarase mediante comunicación

á autoridade laboral competente e a apertura simultánea dun período de consultas coa representación legal das persoas traballadoras de duración non superior a quince días.

No suposto de empresas de menos de cincuenta persoas de cadro de persoal, a duración do período de consultas non será superior a sete días.

A consulta levarase a cabo nunha única comisión negociadora, aínda que, de existiren varios centros de traballo, quedará circunscrita aos centros afectados polo procedemento. A comisión negociadora estará integrada por un máximo de trece membros en representación de cada unha das partes.

A intervención como interlocutores ante a dirección da empresa no procedemento de consultas corresponderá aos suxeitos indicados no artigo 41.4, na orde e condicións sinalados neste.

A comisión representativa das persoas traballadoras deberá quedar constituída con carácter previo á comunicación empresarial de apertura do período de consultas. Para estes efectos, a dirección da empresa deberá comunicar de xeito fidedigno ás persoas traballadoras ou aos seus representantes a súa intención de iniciar o procedemento. O prazo máximo para a constitución da comisión representativa será de cinco días desde a data da referida comunicación, salvo que algún dos centros de traballo que vaia estar afectado polo procedemento non conte con representantes legais dos traballadores; nese caso o prazo será de dez días.

Transcorrido o prazo máximo para a constitución da comisión representativa, a dirección da empresa poderá comunicar formalmente á representación das persoas traballadoras e á autoridade laboral o inicio do período de consultas. A falta de constitución da comisión representativa non impedirá o inicio e transcurso do período de consultas, e a súa constitución con posterioridade ao comezo do mesmo non comportará, en ningún caso, a ampliación da súa duración.

A autoridade laboral solicitará informe preceptivo da Inspección de Traballo e Seguridade Social sobre os extremos da devandita comunicación e sobre o desenvolvemento do período de consultas. O informe deberá ser enviado no improrrogábel prazo de quince días desde a notificación á autoridade laboral da finalización do período de consultas e quedará incorporado ao procedemento.

Cando o período de consultas finalice con acordo presumirase que concorren as causas xustificativas a que alude o apartado 1 e só poderá ser impugnado perante a xurisdición social pola existencia de fraude, dolo, coacción ou abuso de dereito na súa conclusión.

Durante o período de consultas, as partes deberán negociar de boa fe, con vistas á consecución dun acordo. O devandito acordo requirirá a conformidade da maioría dos representantes legais dos traballadores ou, de ser o caso, da maioría de membros da comisión representativa das persoas traballadoras sempre que, en ambos os casos, representen a maioría das persoas traballadoras do centro ou centros de traballo afectados.

A empresa e a representación das persoas traballadoras poderán acordar en calquera momento a substitución do período de consultas polo procedemento de mediación ou arbitraxe que sexa de aplicación no ámbito da empresa, que se deberá desenvolver dentro do prazo máximo sinalado para o devandito período.

Tras a finalización do período de consultas, a empresa notificará ás persoas traballadoras e á autoridade laboral a súa decisión sobre a redución de xornada ou a suspensión de contratos, que deberá incluír o período dentro do cal se vai a levar a cabo a aplicación destas medidas.

A decisión empresarial producirá efectos a partir da data da súa comunicación á autoridade laboral, salvo que nela se contemple unha posterior.

Se no prazo de quince días desde a data da última reunión celebrada no período de consultas, a empresa non comunicase aos representantes dos traballadores e á autoridade laboral a súa decisión sobre a suspensión de contratos ou redución temporal de xornada, producirase a caducidade do procedemento nos termos que regulamentariamente se estabelezan.

A decisión empresarial poderá ser impugnada pola autoridade laboral a petición da entidade xestora da prestación por desemprego cando aquela puidese ter por obxecto a obtención indebida das prestacións por parte das persoas traballadoras, por inexistencia da causa motivadora da situación legal de desemprego.

Contra as decisións a que se refire este apartado poderá reclamar a persoa traballadora ante a xurisdición social que declarará a medida xustificada ou inxustificada. Neste último caso, a sentenza declarará

a inmediata retoma do contrato de traballo e condenará a empresa ao pagamento dos salarios deixados de percibir pola persoa traballadora até a data da retoma do contrato ou, de ser caso, ao aboamento das diferenzas que procedan respecto do importe recibido en concepto de prestacións por desemprego durante o período de suspensión, sen prexuízo do reintegro que proceda realizar polo empresario do importe das devanditas prestacións á entidade xestora do pagamento destas, así como do ingreso das diferenzas de cotización á Seguridade Social. Cando a decisión empresarial afecte a un número de persoas igual ou superior aos límites previstos no artigo 51.1, poderase reclamar en conflito colectivo, sen prexuízo da acción individual. A interposición do conflito colectivo paralizará a tramitación das accións individuais iniciadas, até a súa resolución.

4. En calquera momento durante a vixencia da medida de redución de xornada ou suspensión de contratos baseada en causas económicas, organizativas, técnicas ou de produción, a empresa poderá comunicar á representación das persoas traballadoras coa que desenvolvese o período de consultas unha proposta de prórroga da medida. A necesidade desta prórroga deberá ser tratada nun período de consultas de duración máxima de cinco días, e a decisión empresarial será comunicada á autoridade laboral nun prazo de sete días, producindo efectos desde o día seguinte á finalización do período inicial de redución de xornada ou suspensión da relación laboral.

   Agás nos prazos sinalados, resultarán de aplicación a este período de consultas as previsións recollidas no apartado 3.

5. As empresas poderán aplicar a redución da xornada de traballo ou a suspensión dos contratos de traballo por causa derivada de forza maior temporal, previo procedemento tramitado conforme o disposto neste apartado, no artigo 51.7 e nas súas disposicións regulamentarias de aplicación.

   O procedemento iniciarase mediante solicitude da empresa dirixida á autoridade laboral competente, acompañada dos medios de proba que estime necesarios, e simultánea comunicación á representación legal das persoas traballadoras.

   A existencia de forza maior temporal como causa motivadora da suspensión ou redución de xornada dos contratos de traballo, deberá ser constatada pola autoridade laboral, calquera que sexa o número de persoas traballadoras afectadas.

   A autoridade laboral solicitará informe preceptivo da Inspección de Traballo e Seguridade Social antes de ditar resolución. Este informe deberase pronunciar sobre a concorrencia da forza maior.

   A resolución da autoridade laboral ditarase, previas as actuacións e informes indispensábeis, no prazo de cinco días desde a solicitude, e deberase limitar, se é o caso, a constatar a existencia da forza maior alegada pola empresa, correspondendo a esta a decisión sobre a redución das xornadas de traballo ou suspensión dos contratos de traballo. A resolución producirá efectos desde a data do feito causante da forza maior, e até a data determinada na mesma resolución.

   Se non se emite resolución expresa no prazo indicado, entenderase autorizado o expediente de regulación temporal de emprego.

   No caso de que se manteña a forza maior á finalización do período determinado na resolución do expediente, deberase solicitar unha nova autorización.

6. A forza maior temporal poderá estar determinada por impedimentos ou limitacións na actividade normalizada da empresa que sexan consecuencia de decisións adoptadas pola autoridade pública competente, incluídas aquelas orientadas á protección da saúde pública.

   Tamén estará determinada polo mantemento, transcorridos os catro días previstos no artigo 37.3.g), da imposibilidade de acceder ao centro de traballo ou ás vías de circulación necesarias para acudir a este, salvo que sexa posíbel o traballo a distancia nos termos recollidos no devandito precepto.

   Pola contra, as circunstancias do parágrafo anterior non serán constitutivas de forza maior durante a duración do permiso do artigo 37.3.g). Durante esta, só se poderá xustificar a forza maior conforme a outras circunstancias, caso no que os efectos se retrotraerán ao momento do feito causante correspondente.

   Será de aplicación o procedemento previsto para os expedientes por causa de forza maior temporal a que se refire o apartado anterior, coas seguintes particularidades:

   a) A solicitude de informe por parte da autoridade laboral á Inspección de Traballo e Seguridade Social

non será preceptiva.

b) A empresa deberá xustificar, na documentación remitida xunto coa solicitude, a existencia das concretas limitacións ou do impedimento á súa actividade como consecuencia da decisión da autoridade competente.

c) A autoridade laboral autorizará o expediente se se entenden xustificadas as limitacións ou impedimento referidos.

7. Serán normas comúns aplicábeis aos expedientes de regulación temporal de emprego por causas económicas, técnicas, organizativas e de produción, e aos que estean baseados nunha causa de forza maior temporal, as seguintes:

a) A redución de xornada poderá ser de entre un dez e un setenta por cento e computarse sobre a base da xornada diaria, semanal, mensual ou anual.

Na medida en que iso sexa viábel, priorizarase a adopción de medidas de redución de xornada fronte ás de suspensión de contratos.

b) A empresa xunto coa notificación, comunicación ou solicitude, segundo proceda, á autoridade laboral sobre a súa decisión de reducir a xornada de traballo ou suspender os contratos de traballo, a que se refiren os apartados 3, 4, 5 e 6, comunicará, a través dos procedementos automatizados que se estabelezan:

1.º O período dentro do cal se vai levar a cabo a aplicación da suspensión do contrato ou a redución de xornada.

2.º A identificación das persoas traballadoras incluídas no expediente de regulación temporal de emprego.

3.º O tipo de medida a aplicar respecto de cada unha das persoas traballadoras e a porcentaxe máxima de redución de xornada ou o número máximo de días de suspensión de contrato a aplicar.

c) Durante o período de aplicación do expediente, a empresa poderá desafectar e afectar ás persoas traballadoras en función das alteracións das circunstancias sinaladas como causa xustificativa das medidas, informando previamente diso á representación legal das persoas traballadoras e previa comunicación á entidade xestora das prestacións sociais e, conforme os prazos estabelecidos regulamentariamente, á Tesourería Xeral da Seguridade Social, a través dos procedementos automatizados que estabelezan as devanditas entidades.

d) Dentro do período de aplicación do expediente non se poderán realizar horas extraordinarias, estabelecerse novas externalizacións de actividade nin concertarse novas contratacións laborais. Esta prohibición non resultará de aplicación no suposto en que as persoas en suspensión contractual ou redución de xornada que presten servizos no centro de traballo afectado por novas contratacións ou externalizacións non poidan, por formación, capacitación ou outras razóns obxectivas e xustificadas, desenvolver as funcións encomendadas a aquelas, previa información respecto diso por parte da empresa á representación legal das persoas traballadoras.

As empresas que desenvolvan as accións formativas ás que se refire a disposición adicional vixésimo quinta, a favor das persoas afectadas polo expediente de regulación temporal de emprego, terán dereito a un incremento de crédito para o financiamento de accións no ámbito da formación programada, nos termos previstos no artigo 9.7 da Lei 30/2015, do 9 de setembro, pola que se regula o Sistema de Formación Profesional para o emprego no ámbito laboral.

e) Os beneficios en materia de cotización vinculados aos expedientes de regulación temporal de emprego, de carácter voluntario para a empresa, estarán condicionados, así mesmo, ao mantemento no emprego das persoas traballadoras afectadas co contido e requisitos previstos no apartado 10 da disposición adicional cuadraxésimo cuarta do texto refundido da Lei Xeral da Seguridade Social, aprobado polo Real Decreto Lexislativo 8/2015, do 30 de outubro.

f) A prestación a percibir polas persoas traballadoras rexerase polo estabelecido no artigo 267 do texto refundido da Lei Xeral da Seguridade Social e as súas normas de desenvolvemento.

Artigo 47 bis. Mecanismo RED de Flexibilidade e Estabilización do Emprego.

1. O Mecanismo RED de Flexibilidade e Estabilización do Emprego é un instrumento de flexibilidade e estabilización do emprego que, unha vez activado polo Consello de Ministros, permitirá ás empresas a solicitude de medidas de redución de xornada e suspensión de contratos de traballo.
   Este Mecanismo RED terá dúas modalidades:
   a) Cíclica, cando se aprecie unha conxuntura macroeconómica xeral que aconselle a adopción de instrumentos adicionais de estabilización, cunha duración máxima dun ano.
   b) Sectorial, cando nun determinado sector ou sectores de actividade se aprecien cambios permanentes que xeren necesidades de recualificación e de procesos de transición profesional das persoas traballadoras, cunha duración máxima inicial dun ano e a posibilidade de dúas prórrogas de seis meses cada unha.
2. A activación do Mecanismo realizarase a proposta conxunta das persoas titulares dos Ministerios de Traballo e Economía Social, de Asuntos Económicos e Transformación Dixital, e de Inclusión, Seguridade Social e Migracións, previo informe da Comisión Delegada do Goberno para Asuntos Económicos.
   No ámbito da modalidade sectorial, as organizacións sindicais e empresariais máis representativas a nivel estatal poderán solicitar aos Ministerios referidos a convocatoria da Comisión tripartita do Mecanismo RED. Esta Comisión deberase reunir no prazo de quince días desde a devandita solicitude e analizará a existencia dos cambios referidos no apartado 1.b), así como a necesidade, de ser o caso, de presentar unha solicitude de activación do Mecanismo RED sectorial ante o Consello de Ministros.
   En todo caso, con carácter previo á súa presentación ao Consello de Ministros, resultará imprescindíbel informar as organizacións sindicais e empresariais máis representativas a nivel estatal.
   A decisión e as consideracións que se incorporen ao Acordo do Consello de Ministros non serán por si mesmas causas para a adopción no ámbito empresarial das medidas previstas nesta norma en relación co emprego ou as condicións de traballo.
3. Unha vez activado o Mecanismo, as empresas poderán solicitar voluntariamente á autoridade laboral a redución da xornada ou a suspensión dos contratos de traballo, mentres estea activado o Mecanismo, en calquera dos seus centros de traballo e nos termos previstos neste artigo.
   O procedemento iniciarase mediante solicitude por parte da empresa dirixida á autoridade laboral competente e comunicación simultánea á representación das persoas traballadoras, e tramitarase de acordo co previsto no artigo 47.5, previo desenvolvemento dun período de consultas nos termos regulados no 47.3, coas particularidades recollidas neste artigo.
   No caso da modalidade sectorial, ademais, a solicitude deberá ir acompañada dun plan de recualificación das persoas afectadas.
4. A autoridade laboral deberá remitir o contido da solicitude empresarial á Inspección de Traballo e Seguridade Social e solicitar informe preceptivo desta sobre a concorrencia dos requisitos correspondentes. Este informe será enviado no improrrogábel prazo de sete días desde a notificación de inicio por parte da empresa á autoridade laboral.
   A autoridade laboral procederá a ditar resolución no prazo de sete días naturais a partir da comunicación da conclusión do período de consultas. Se transcorrido o devandito prazo non recaese pronunciamento expreso, entenderase autorizada a medida, sempre dentro dos límites legal e regulamentariamente estabelecidos.
   Cando o período de consultas conclúa con acordo, a autoridade laboral autorizará a aplicación do mecanismo, podendo a empresa proceder ás reducións de xornada ou suspensións de contrato nas condicións acordadas.
   Cando o período de consultas conclúa sen acordo, a autoridade laboral ditará resolución estimando ou desestimando a solicitude empresarial. A autoridade laboral estimará a solicitude en caso de entender que da documentación achega se deduce que a situación cíclica ou sectorial temporal concorre na empresa nos termos previstos neste artigo.
5. Serán normas comúns aplicábeis ás dúas modalidades do Mecanismo RED, as seguintes:
   a) As previsións recollidas no artigo 47.4 e 7.
   b) As persoas traballadoras cubertas por un Mecanismo RED beneficiaranse das medidas en materia de protección social previstas na disposición adicional cuadraxésimo primeira do texto refundido da Lei Xeral da Seguridade Social, e terán a consideración de colectivo prioritario para o acceso ás iniciativas

de formación do sistema de formación profesional para o emprego no ámbito laboral.

c) A Inspección de Traballo e Seguridade Social e o Servizo Público de Emprego Estatal colaborarán para o desenvolvemento de actuacións efectivas de control da aplicación do Mecanismo, mediante a programación de actuacións periódicas e de execución continuada.

Así mesmo, a Inspección de Traballo e Seguridade Social terá acceso aos datos incorporados mediante procedementos automatizados e aplicacións que lle permitan coñecer os extremos relativos á aplicación dos Mecanismos, as condicións especiais en materia de cotización á Seguridade Social para as empresas e prestacións correspondentes, co obxectivo de desenvolver as debidas actuacións de control.

6. Constituirase como fondo sen personalidade xurídica, adscrito ao Ministerio de Traballo e Economía Social, un Fondo RED de Flexibilidade e Estabilización do Emprego, que terá como finalidade atender as necesidades futuras de financiamento derivadas da modalidade cíclica e sectorial do Mecanismo RED en materia de prestacións e exencións ás empresas do pagamento das cotizacións á Seguridade Social, incluídos os custos asociados á formación, na forma e condicións previstas na súa normativa de desenvolvemento.

Serán recursos deste Fondo os excedentes de ingresos que financian as prestacións por desemprego no seu nivel contributivo e asistencial, as achegas que se consignen nos Orzamentos Xerais do Estado, as achegas procedentes dos instrumentos de financiamento da Unión Europea orientados ao cumprimento do obxecto e fins do Fondo, así como os rendementos de calquera natureza que xere o Fondo.

Artigo 48. Suspensión con reserva de posto de traballo.

1. Ao cesar as causas legais de suspensión, o traballador terá dereito á reincorporación ao posto de traballo reservado, en todos os supostos a que se refire o artigo 45.1 excepto nos sinalados nas letras a) e b), en que se estará ao pactado.
2. No suposto de incapacidade temporal, producida a extinción desta situación con declaración de incapacidade permanente nos graos de incapacidade permanente total para a profesión habitual, absoluta para todo traballo ou gran incapacidade, cando, a xuízo do órgano de cualificación, a situación de incapacidade do traballador vaia ser previsibelmente obxecto de revisión por mellora que permita a súa reincorporación ao posto de traballo, subsistirá a suspensión da relación laboral, con reserva de posto de traballo, durante un período de dous anos a contar desde a data da resolución pola que se declare a incapacidade permanente.

   Nos supostos previstos na letra n) do artigo 49.1 considerarase tamén que subsiste a suspensión da relación laboral, con reserva do posto de traballo, durante o tempo en que se resolven os axustes razoábeis ou o cambio a un posto vacante e dispoñíbel.
3. Nos supostos de suspensión por exercicio de cargo público representativo ou funcións sindicais de ámbito provincial ou superior, o traballador deberá reincorporarse no prazo máximo de trinta días naturais a partir da cesación no cargo ou función.
4. O nacemento, que comprende o parto e o coidado de menor, suspenderá o contrato de traballo da nai biolóxica e o do proxenitor distinto da nai biolóxica durante dezanove semanas.

   No suposto de monoparentalidade, por existir unha única persoa proxenitora, o período de suspensión será de trinta e dúas semanas.

   Nos casos de parto prematuro e naqueles en que, por calquera outra causa, o neonato deba permanecer hospitalizado a continuación do parto, o período de suspensión poderá computarse, a instancia da nai biolóxica ou do outro proxenitor, a partir da data da alta hospitalaria. Exclúense do devandito cómputo as seis semanas posteriores ao parto, de suspensión obrigatoria do contrato da nai biolóxica.

   Nos casos de parto prematuro con falta de peso e naqueloutros en que o neonato precise, por algunha condición clínica, hospitalización a continuación do parto, por un período superior a sete días, o período de suspensión ampliarase en tantos días como este estea hospitalizado, cun máximo de trece semanas adicionais, e nos termos en que regulamentariamente se desenvolva.

   No suposto de falecemento do fillo ou filla, o período de suspensión non se verá reducido, salvo que, unha vez finalizadas as seis semanas de descanso obrigatorio, se solicite a reincorporación ao posto de traballo.

   En caso de falecemento dun dos proxenitores, o outro proxenitor poderá facer uso da totalidade ou, de ser o caso, da parte que reste de permiso.

A suspensión do contrato de cada un dos proxenitores polo coidado de menor distribúese da seguinte maneira:

a) Seis semanas ininterrompidas inmediatamente posteriores ao parto serán obrigatorias e deberán gozarse a xornada completa.

b) Once semanas, vinte e dúas no caso de monoparentalidade, que poderán distribuírse a vontade da persoa traballadora, en períodos semanais a gozar de forma acumulada ou interrompida e exercerse desde a finalización da suspensión obrigatoria posterior ao parto até que o fillo ou a filla cumpra doce meses. Con todo, a nai biolóxica poderá anticipar o seu exercicio até catro semanas antes da data previsible do parto.

c) Dúas semanas, catro no caso de monoparentalidade, para o coidado do menor que poderán distribuírse a vontade da persoa traballadora, en períodos semanais de forma acumulada ou interrompida até que o fillo ou a filla cumpra o oito anos.

Este dereito é individual da persoa traballadora sen que se poida transferir o seu exercicio ao outro proxenitor.

As suspensións previstas nas letras b) e c) poderán gozarse en réxime de xornada completa ou de xornada parcial, previo acordo entre a empresa e a persoa traballadora, e conforme se determine regulamentariamente. A persoa traballadora deberá comunicar á empresa, cunha antelación mínima de quince días, o exercicio deste dereito nos termos establecidos, de ser o caso, nos convenios colectivos. Cando os dous proxenitores que exerzan este dereito traballen para a mesma empresa, a dirección empresarial poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns fundadas e obxectivas, debidamente motivadas por escrito.

Para efectos do disposto neste apartado, o termo de nai biolóxica inclúe tamén as persoas trans xestantes.

5. Nos supostos de adopción, de garda con fins de adopción e de acollemento, de acordo co artigo 45.1.d), a suspensión terá unha duración de dezanove semanas para cada adoptante, gardador ou acolledor.

No suposto de monoparentalidade, por existir unha única persoa adoptante, gardadora con fins de adopción ou acolledora, o período de suspensión será de trinta e dúas semanas.

No suposto de falecemento do menor, o período de suspensión non se verá reducido, salvo que, unha vez finalizadas as seis semanas de descanso obrigatorio, se solicite a reincorporación ao posto de traballo.

En caso de falecemento dunha das persoas adoptantes, gardadoras con fins de adopción ou acolledoras, a outra persoa poderá facer uso da totalidade ou, de ser o caso, da parte que reste de permiso.

A suspensión do contrato de cada persoa adoptante, gardadora ou acolledora polo coidado de menor distribúese da seguinte maneira:

a) Seis semanas deberán gozarse a xornada completa de forma obrigatoria e ininterrompida, inmediatamente despois da resolución xudicial pola que se constitúe a adopción ou ben da decisión administrativa de garda con fins de adopción ou de acollemento.

b) Once semanas, vinte e dúas no caso de monoparentalidade, que poderán distribuírse, a vontade da persoa traballadora, en períodos semanais a gozar de forma acumulada ou interrompida e exercerse dentro dos doce meses seguintes á resolución xudicial pola que se constitúa a adopción ou ben á decisión administrativa de garda con fins de adopción ou de acollemento.

c) Dúas semanas, catro no caso de monoparentalidade, para o coidado do menor que poderán distribuírse, a vontade da persoa traballadora, en períodos semanais de forma acumulada ou interrompida até que o menor cumpra o oito anos.

En ningún caso un mesmo menor dará dereito a varios períodos de suspensión na mesma persoa traballadora.

Nos supostos de adopción internacional, cando sexa necesario o desprazamento previo dos proxenitores ao país de orixe do adoptado, o período de suspensión previsto para cada caso neste apartado poderá iniciarse até catro semanas antes da resolución pola que se constitúe a adopción.

Este dereito é individual da persoa traballadora sen que se poida transferir o seu exercicio ao outro adoptante, gardador con fins de adopción ou acolledor.

As suspensións previstas nas letras b) e c) poderán gozarse en réxime de xornada completa ou de xornada parcial, previo acordo entre a empresa e a persoa traballadora, e conforme se determine

regulamentariamente. A persoa traballadora deberá comunicar á empresa, cunha antelación mínima de quince días, o exercicio deste dereito nos termos establecidos, de ser o caso, nos convenios colectivos. Cando os dous adoptantes, gardadores ou acolledores que exerzan este dereito traballen para a mesma empresa, a dirección empresarial poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns fundadas e obxectivas, debidamente motivadas por escrito.

6. No suposto de discapacidade do fillo ou filla no nacemento, adopción, en situación de garda con fins de adopción ou de acollemento, a suspensión do contrato a que se refiren os apartados 4 e 5 terá unha duración adicional de dúas semanas, unha para cada unha das persoas proxenitoras. Igual ampliación procederá no suposto de nacemento, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento múltiple por cada fillo ou filla distinta do primeiro. En caso de haber unha única persoa proxenitora, esta poderá gozar das ampliacións completas previstas neste apartado para o caso de familias con dúas persoas proxenitoras.
7. No suposto de risco durante o embarazo ou de risco durante a lactación natural, nos termos previstos no artigo 26 da Lei 31/1995, do 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais, a suspensión do contrato finalizará o día en que se inicie a suspensión do contrato por parto ou o lactante cumpra nove meses, respectivamente, ou, en ambos os casos, cando desapareza a imposibilidade da traballadora de se reincorporar ao seu posto anterior ou a outro compatíbel co seu estado.
8. No suposto previsto no artigo 45.1.n), o período de suspensión terá unha duración inicial que non poderá exceder de seis meses, salvo que das actuacións de tutela xudicial resultase que a efectividade do dereito de protección da vítima requirise a continuidade da suspensión. Neste caso, o xuíz poderá prorrogar a suspensión por períodos de tres meses, cun máximo de dezaoito meses.
9. Os traballadores beneficiaranse de calquera mellora nas condicións de traballo á que puidesen ter dereito durante a suspensión do contrato nos supostos a que se refiren os apartados 4 a 8.

Artigo 48 bis.

1. As persoas traballadoras terán dereito a un permiso parental, para o coidado de fillo, filla ou menor acollido por tempo superior a un ano, até o momento en que o menor cumpra oito anos.

   Este permiso, que terá unha duración non superior a oito semanas, continuas ou descontinuas, poderá gozarse a tempo completo, ou en réxime de xornada a tempo parcial conforme o estabelecido regulamentariamente.
2. Este permiso constitúe un dereito individual das persoas traballadoras, homes ou mulleres, sen que se poida transferir o seu exercicio.

   Corresponderá á persoa traballadora especificar a data de inicio e fin do goce ou, de ser o caso, dos períodos de goce, debendo comunicalo á empresa cunha antelación de dez días ou a concretada polos convenios colectivos, agás forza maior, tendo en conta a situación daquela e as necesidades organizativas da empresa.

   No caso de que dúas ou máis persoas traballadoras xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante ou noutros supostos definidos polos convenios colectivos nos que o goce do permiso parental no período solicitado altere seriamente o correcto funcionamento da empresa, esta poderá aprazar a concesión do permiso por un período razoábel, xustificándoo por escrito e despois de ofrecer unha alternativa de goce igual de flexíbel.

Sección 4.ª Extinción do contrato

Artigo 49. Extinción do contrato.

1. O contrato de traballo extinguirase:
   a) Por mutuo acordo das partes.
   b) Polas causas consignadas validamente no contrato agás que as mesmas constitúan abuso de dereito manifesto por parte do empresario.
   c) Por expiración do tempo convido. Á finalización do contrato, agás nos contratos formativos e o contrato de duración determinada por causa de substitución, a persoa traballadora terá dereito a recibir unha indemnización de contía equivalente á parte proporcional da cantidade que resultaría de aboar doce días de salario

por cada ano de servizo, ou a estabelecida, de ser o caso, na normativa específica que sexa de aplicación.

Os contratos de duración determinada que teñan estabelecido prazo máximo de duración, incluídos os contratos formativos, concertados por unha duración inferior á máxima legalmente estabelecida, entenderanse prorrogados automaticamente até o devandito prazo cando non medie denuncia ou prórroga expresa e o traballador continúe prestando servizos.

Expirada esta duración máxima, se non houbese denuncia e se continuase na prestación laboral, o contrato considerarase prorrogado tacitamente por tempo indefinido, agás proba en contrario que acredite a natureza temporal da prestación.

Se o contrato de traballo de duración determinada é superior a un ano, a parte do contrato que formule a denuncia está obrigada a notificar á outra a fin deste cunha antelación mínima de quince días.

d) Por dimisión do traballador, debendo mediar o preaviso que sinalen os convenios colectivos ou o costume do lugar.
e) Por morte da persoa traballadora.
f) Por xubilación do traballador.
g) Por morte, xubilación nos casos previstos no réxime correspondente da Seguridade Social, ou incapacidade do empresario, sen prexuízo do disposto no artigo 44, ou por extinción da personalidade xurídica do contratante.

Nos casos de morte, xubilación ou incapacidade do empresario, o traballador terá dereito ao aboamento dunha cantidade equivalente a un mes de salario.

Nos casos de extinción da personalidade xurídica do contratante deberán seguirse os trámites do artigo 51.

h) Por forza maior que imposibilite definitivamente a prestación de traballo, sempre que a súa existencia sexa debidamente constatada conforme o disposto no artigo 51.7.
i) Por despedimento colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción.
j) Por vontade do traballador, fundamentada nun incumprimento contractual do empresario.
k) Por despedimento do traballador.
l) Por causas obxectivas legalmente procedentes.
m) Por decisión da persoa traballadora que se vexa obrigada a abandonar definitivamente o seu posto de traballo como consecuencia de ser vítima de violencia de xénero ou de violencia sexual.

2. O empresario, con ocasión da extinción do contrato, ao comunicar aos traballadores a denuncia, ou, de ser o caso, o preaviso da extinción deste, deberá acompañar unha proposta do documento de liquidación das cantidades debidas.

O traballador poderá solicitar a presenza dun representante legal dos traballadores no momento de proceder ao asinamento do recibo da liquidación, facéndose constar neste o feito do seu asinamento en presenza dun representante legal dos traballadores, ou ben que o traballador non fixo uso desta posibilidade. Se o empresario impedise a presenza do representante no momento do asinamento, o traballador poderá facelo constar no propio recibo, para os efectos oportunos.

n) Por declaración de gran incapacidade, incapacidade permanente absoluta ou total da persoa traballadora, sen prexuízo do disposto no artigo 48.2, cando non sexa posíbel realizar os axustes razoábeis por constituír unha carga excesiva para a empresa, cando non exista un posto de traballo vacante e dispoñíbel, acorde co perfil profesional e compatíbel coa nova situación da persoa traballadora ou cando existindo a devandita posibilidade a persoa traballadora rexeite o cambio de posto de traballo adecuadamente proposto.

Para determinar se a carga é excesiva terase particularmente en conta o custo das medidas de adaptación en relación co tamaño, os recursos económicos, a situación económica e o volume de negocios total da empresa. A carga non se considerará excesiva cando sexa paliada en grao suficiente mediante medidas, axudas ou subvencións públicas.

Sen prexuízo do anterior, nas empresas que empreguen a menos de 25 persoas traballadoras considerarase excesiva a carga cando o custo de adaptación do posto de traballo, sen ter en conta a parte que poida ser sufragada con axudas ou subvencións públicas, supere a contía maior de entre as seguintes:

1.ª A indemnización que correspondese á persoa traballadora en virtude do estabelecido no artigo 56.1.
2.ª Seis meses de salario da persoa traballadora que solicita a adaptación.

A persoa traballadora dispoñerá dun prazo de dez días naturais desde a data en que se lle notifique a resolución na que se cualifique a incapacidade permanente nalgún dos graos citados no parágrafo primeiro desta letra n) para manifestar por escrito á empresa a súa vontade de manter a relación laboral.

A empresa dispoñerá dun prazo máximo de tres meses, contados desde a data en que se lle notifique a resolución na que se cualifique a incapacidade permanente, para realizar os axustes razoábeis ou o cambio de posto de traballo. Cando o axuste supoña unha carga excesiva ou non exista posto de traballo vacante, a empresa dispoñerá do mesmo prazo para proceder á extinción do contrato. A decisión será motivada e deberá comunicarse por escrito á persoa traballadora.

Os servizos de prevención determinarán, de conformidade co estabelecido na normativa aplicábel e previa consulta coa representación das persoas traballadoras en materia de prevención de riscos laborais, o alcance e as características das medidas de axuste, incluídas as relativas á formación, información e vixilancia da saúde da persoa traballadora, e identificarán os postos de traballo compatíbeis coa nova situación da persoa traballadora.

Artigo 50. Extinción por vontade do traballador.

1. Serán causas xustas para que o traballador poida solicitar a extinción do contrato:
   a) As modificacións substanciais nas condicións de traballo levadas a cabo sen respectar o previsto no artigo 41 e que redunden en menoscabo da dignidade do traballador.
   b) A falta de pagamento ou atrasos continuados no aboamento do salario pactado.

      Sen prexuízo doutros supostos que polo xuíz, a xuíza ou o tribunal poidan considerarse causa xusta para estes efectos, entenderase que hai atraso cando se supere en quince días a data fixada para o aboamento do salario, concorrendo a causa cando se deban ao traballador ou a traballadora, no período dun ano, tres mensualidades completas de salario, aínda non consecutivas, ou cando concorra atraso no pagamento do salario durante seis meses, aínda non consecutivos.
   c) Calquera outro incumprimento grave das súas obriga por parte do empresario, agás os supostos de forza maior, así como a negativa deste a reintegrar o traballador ou a traballadora nas súas anteriores condicións de traballo nos supostos previstos nos artigos 40 e 41, cando unha sentenza xudicial declarase estes inxustificados.
   2. En tales casos, o traballador terá dereito ás indemnizacións sinaladas para o despedimento improcedente.

Modifícase, con efectos do 3 de abril de 2025, pola disposición final 26.1 da Lei Orgánica 1/2025, do 2 de xaneiro. Ref. BOE-A-2025-76.

Redacción anterior:

"Artigo 50. Extinción por vontade do traballador.

1. Serán causas xustas para que o traballador poida solicitar a extinción do contrato:
a) As modificacións substanciais nas condicións de traballo levadas a cabo sen respectar o previsto no artigo 41 e que redunden en menoscabo da dignidade do traballador.
b) A falta de pagamento ou atrasos continuados no aboamento do salario pactado.
c) Calquera outro incumprimento grave das súas obrigas por parte do empresario, agás os supostos de forza maior, así como a negativa deste a reintegrar ao traballador nas súas anteriores condicións de traballo nos supostos previstos nos artigos 40 e 41, cando unha sentenza xudicial declarase estes inxustificados.

2. En tales casos, o traballador terá dereito ás indemnizacións sinaladas para o despedimento improcedente."

Artigo 51. Despedimento colectivo.

1. Para efectos do disposto nesta lei entenderase por despedimento colectivo a extinción de contratos de traballo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción cando, nun período de noventa días, a extinción afecte polo menos a:
   a) Dez traballadores, nas empresas que ocupen menos de cen traballadores.
   b) O dez por cento do número de traballadores da empresa naquelas que ocupen entre cen e trescentos traballadores.
   c) Trinta traballadores nas empresas que ocupen máis de trescentos traballadores.

   Enténdese que concorren causas económicas cando dos resultados da empresa se desprenda unha situación económica negativa, en casos tales como a existencia de perdas actuais ou previstas, ou a diminución persistente do seu nivel de ingresos ordinarios ou vendas. En todo caso, entenderase que a diminución é persistente se durante tres trimestres consecutivos o nivel de ingresos ordinarios ou vendas de cada trimestre é inferior ao rexistrado no mesmo trimestre do ano anterior.

   Enténdese que concorren causas técnicas cando se produzan cambios, entre outros, no ámbito dos medios ou instrumentos de produción; causas organizativas cando se produzan cambios, entre outros, no ámbito dos sistemas e métodos de traballo do persoal ou no modo de organizar a produción e causas produtivas cando se produzan cambios, entre outros, na demanda dos produtos ou servizos que a empresa pretende colocar no mercado.

   Entenderase igualmente como despedimento colectivo a extinción dos contratos de traballo que afecten á totalidade do persoal da empresa, sempre que o número de traballadores afectados sexa superior a cinco, cando aquel se produza como consecuencia da cesación total da súa actividade empresarial fundada nas mesmas causas anteriormente sinaladas.

   Para o cómputo do número de extincións de contratos a que se refire o parágrafo primeiro deste apartado, teranse en conta así mesmo calquera outras producidas no período de referencia por iniciativa do empresario en virtude doutros motivos non inherentes á persoa do traballador distintos dos previstos no artigo 49.1.c), sempre que o seu número sexa, polo menos, de cinco.

   Cando en períodos sucesivos de noventa días e co obxecto de eludir as previsións contidas neste artigo, a empresa realice extincións de contratos ao abeiro do disposto no artigo 52.c) nun número inferior aos límites sinalados, e sen que concorran causas novas que xustifiquen tal actuación, as devanditas novas extincións consideraranse efectuadas en fraude de lei, e serán declaradas nulas e sen efecto.
2. O despedimento colectivo deberá ir precedido dun período de consultas cos representantes legais dos traballadores dunha duración non superior a trinta días naturais, ou de quince no caso de empresas de menos de cincuenta traballadores. A consulta cos representantes legais dos traballadores deberá versar, como mínimo, sobre as posibilidades de evitar ou reducir os despedimentos colectivos e de atenuar as súas consecuencias mediante o recurso a medidas sociais de acompañamento, tales como medidas de recolocación ou accións de formación ou reciclaxe profesional para a mellora da empregabilidade. A consulta levarase a cabo nunha única comisión negociadora, aínda que, de existiren varios centros de traballo, quedará circunscrita aos centros afectados polo procedemento. A comisión negociadora estará integrada por un máximo de trece membros en representación de cada unha das partes.

   A intervención como interlocutores ante a dirección da empresa no procedemento de consultas corresponderá aos suxeitos indicados no artigo 41.4, na orde e condicións sinalados neste.

   A comisión representativa dos traballadores deberá quedar constituída con carácter previo á comunicación empresarial de apertura do período de consultas. Para estes efectos, a dirección da empresa deberá comunicar de maneira fidedigna aos traballadores ou aos seus representantes a súa intención de iniciar o procedemento de despedimento colectivo. O prazo máximo para a constitución da comisión representativa será de sete días desde a data da referida comunicación, salvo que algún dos centros de traballo que vaia estar afectado polo procedemento non conte con representantes legais dos traballadores; nese caso o prazo será de quince días.

   Transcorrido o prazo máximo para a constitución da comisión representativa, a dirección da empresa poderá comunicar formalmente aos representantes dos traballadores e á autoridade laboral o inicio do período de consultas. A falta de constitución da comisión representativa non impedirá o inicio e transcurso

do período de consultas, e a súa constitución con posterioridade ao comezo deste non comportará, en ningún caso, a ampliación da súa duración.

A comunicación da apertura do período de consultas realizarase mediante escrito dirixido polo empresario aos representantes legais dos traballadores, unha copia do cal se fará chegar á autoridade laboral. No devandito escrito consignaranse os seguintes extremos:

a) A especificación das causas do despedimento colectivo conforme o estabelecido no apartado 1.
b) Número e clasificación profesional dos traballadores afectados polo despedimento.
c) Número e clasificación profesional dos traballadores empregados habitualmente no último ano.
d) Período previsto para a realización dos despedimentos.
e) Criterios tidos en conta para a designación dos traballadores afectados polos despedimentos.
f) Copia da comunicación dirixida aos traballadores ou aos seus representantes pola dirección da empresa da súa intención de iniciar o procedemento de despedimento colectivo.
g) Representantes dos traballadores que integrarán a comisión negociadora ou, de ser o caso, indicación da falta de constitución desta nos prazos legais.

A comunicación aos representantes legais dos traballadores e á autoridade laboral deberá ir acompañada dunha memoria explicativa das causas do despedimento colectivo e dos restantes aspectos sinalados no parágrafo anterior, así como da documentación contábel e fiscal e os informes técnicos, todo iso nos termos que regulamentariamente se estabelezan.

Recibida a comunicación, a autoridade laboral dará traslado desta á entidade xestora das prestacións por desemprego e solicitará, con carácter preceptivo, informe da Inspección de Traballo e Seguridade Social que deberá ser evacuado no improrrogábel prazo de quince días desde a notificación á autoridade laboral da finalización do período de consultas e quedará incorporado ao procedemento.

O informe da inspección, ademais de comprobar os extremos da comunicación e o desenvolvemento do período de consultas, pronunciarase sobre a concorrencia das causas especificadas pola empresa na comunicación inicial, e constatará que a documentación presentada por esta se axusta á esixida en función da causa concreta alegada para despedir.

Durante o período de consultas, as partes deberán negociar de boa fe, con vistas á consecución dun acordo.

O devandito acordo requirirá a conformidade da maioría dos representantes legais dos traballadores ou, de ser o caso, da maioría dos membros da comisión representativa dos traballadores sempre que, en ambos os casos, representen a maioría dos traballadores do centro ou centros de traballo afectados.

O empresario e a representación dos traballadores poderán acordar en calquera momento a substitución do período de consultas polo procedemento de mediación ou arbitraxe que sexa de aplicación no ámbito da empresa, que se deberá desenvolver dentro do prazo máximo sinalado para o devandito período.

A autoridade laboral velará pola efectividade do período de consultas podendo remitir, de ser o caso, advertencias e recomendacións ás partes que non supoñerán, en ningún caso, a paralización nin a suspensión do procedemento. Igualmente e sen prexuízo do estabelecido no parágrafo anterior, a autoridade laboral poderá realizar durante o período de consultas, a petición conxunta das partes, as actuacións de mediación que resulten convenientes co fin de buscar solucións aos problemas xerados polo despedimento colectivo. Coa mesma finalidade tamén poderá realizar funcións de asistencia a petición de calquera das partes ou por propia iniciativa.

Transcorrido o período de consultas o empresario comunicará á autoridade laboral o resultado deste. Se se alcanzase acordo, trasladará copia íntegra deste. En caso contrario, remitirá aos representantes dos traballadores e á autoridade laboral a decisión final de despedimento colectivo que adopte e as condicións deste.

Se, no prazo de quince días desde a data da última reunión celebrada no período de consultas, o empresario non comunicase aos representantes dos traballadores e á autoridade laboral a súa decisión sobre o despedimento colectivo, producirase a caducidade do procedemento de despedimento colectivo nos termos que regulamentariamente se estabelezan.

3. Cando a extinción afectase a máis do cincuenta por cento dos traballadores, darase conta polo empresario da venda dos bens da empresa, excepto daqueles que constitúen o tráfico normal desta, aos representantes legais dos traballadores e, así mesmo, á autoridade competente.

4. Alcanzado o acordo ou comunicada a decisión aos representantes dos traballadores, o empresario poderá notificar os despedimentos individualmente aos traballadores afectados, o que deberá realizar conforme o estabelecido no artigo 53.1. En todo caso, deberán transcorrer como mínimo trinta días entre a data da comunicación da apertura do período de consultas á autoridade laboral e a data de efectos do despedimento.
5. Os representantes legais dos traballadores terán prioridade de permanencia na empresa nos supostos a que se refire este artigo. Mediante convenio colectivo ou acordo alcanzado durante o período de consultas poderanse estabelecer prioridades de permanencia a favor doutros colectivos, tales como traballadores con cargas familiares, maiores de determinada idade ou persoas con discapacidade.
6. A decisión empresarial poderá impugnarse a través das accións previstas para este despedimento. A interposición da demanda polos representantes dos traballadores paralizará a tramitación das accións individuais iniciadas, até a resolución daquela.

   A autoridade laboral poderá impugnar os acordos adoptados no período de consultas cando estime que estes se alcanzaron mediante fraude, dolo, coacción ou abuso de dereito para efectos da súa posíbel declaración de nulidade, así como cando a entidade xestora das prestacións por desemprego informase de que a decisión extintiva empresarial puidese ter por obxecto a obtención indebida das prestacións por parte dos traballadores afectados por inexistencia da causa motivadora da situación legal de desemprego.
7. A existencia de forza maior, como causa motivadora da extinción dos contratos de traballo, deberá ser constatada pola autoridade laboral, calquera que sexa o número dos traballadores afectados, previo procedemento tramitado conforme o disposto neste apartado e nas súas disposicións de desenvolvemento regulamentario.

   O procedemento iniciarase mediante solicitude da empresa, acompañada dos medios de proba que estime necesarios e simultánea comunicación aos representantes legais dos traballadores, que ostentarán a condición de parte interesada na totalidade da tramitación do procedemento.

   A resolución da autoridade laboral ditarase, previas as actuacións e informes indispensábeis, no prazo de cinco días desde a solicitude e deberá limitarse, de ser o caso, a constatar a existencia da forza maior alegada pola empresa, correspondendo a esta a decisión sobre a extinción dos contratos, que producirá efectos desde a data do feito causante da forza maior. A empresa deberá dar traslado da devandita decisión aos representantes dos traballadores e á autoridade laboral.

   A autoridade laboral que constate a forza maior poderá acordar que a totalidade ou unha parte da indemnización que corresponda aos traballadores afectados pola extinción dos seus contratos sexa satisfeita polo Fondo de Garantía Salarial, sen prexuízo do dereito deste a resarcirse do empresario.
8. As obrigas de información e documentación previstas neste artigo aplicaranse con independencia de que a decisión relativa aos despedimentos colectivos fose tomada polo empresario ou pola empresa que exerza o control sobre el. Calquera xustificación do empresario baseada no feito de que a empresa que tomou a decisión non lle facilitou a información necesaria non poderá ser tomada en consideración para ese efecto.
9. Cando se trate de procedementos de despedimentos colectivos de empresas non incursas en procedemento concursal, que inclúan traballadores con cincuenta e cinco ou máis anos de idade que non tivesen a condición de mutualistas o 1 de xaneiro de 1967, existirá a obriga de aboar as cotas destinadas ao financiamento dun convenio especial respecto dos traballadores anteriormente sinalados nos termos previstos no texto refundido da Lei Xeral da Seguridade Social.
10. A empresa que leve a cabo un despedimento colectivo que afecte a máis de cincuenta traballadores deberá ofrecer aos traballadores afectados un plan de recolocación externa a través de empresas de recolocación autorizadas. O devandito plan, deseñado para un período mínimo de seis meses, deberá incluír medidas de formación e orientación profesional, atención personalizada ao traballador afectado e procura activa de emprego. En todo caso, o anterior non será de aplicación nas empresas que se sometteron a un procedemento concursal. O custo da elaboración e implantación do devandito plan non recaerá en ningún caso sobre os traballadores.

    A autoridade laboral, a través do servizo público de emprego competente, verificará a acreditación do cumprimento desta obriga e, de ser o caso, requirirá á empresa para que proceda ao seu cumprimento.

    Sen prexuízo do estabelecido no parágrafo anterior e das responsabilidades administrativas correspondentes, o incumprimento da obriga estabelecida neste apartado ou das medidas sociais de acompañamento

asumidas polo empresario, poderá dar lugar á reclamación do seu cumprimento por parte dos traballadores.

11. As empresas que realicen despedimentos colectivos de acordo co estabelecido neste artigo, e que inclúan a traballadores de cincuenta ou máis anos de idade, deberán efectuar unha achega económica ao Tesouro Público de acordo co estabelecido legalmente.

Artigo 52. Extinción do contrato por causas obxectivas.

O contrato poderá extinguirse:

a) Por ineptitude do traballador coñecida ou sobrevida con posterioridade á súa colocación efectiva na empresa. A ineptitude existente con anterioridade ao cumprimento dun período de proba non poderá alegarse con posterioridade ao devandito cumprimento.

b) Por falta de adaptación do traballador ás modificacións técnicas operadas no seu posto de traballo, cando os devanditos cambios sexan razoábeis. Previamente o empresario deberá ofrecer ao traballador un curso dirixido a facilitar a adaptación ás modificacións operadas. O tempo destinado á formación considerarase en todo caso tempo de traballo efectivo e o empresario aboará ao traballador o salario medio que viñese percibindo. A extinción non poderá ser acordada polo empresario até que transcorran, como mínimo, dous meses desde que se introduciu a modificación ou desde que finalizou a formación dirixida á adaptación.

c) Cando concorra algunha das causas previstas no artigo 51.1 e a extinción afecte a un número inferior ao estabelecido neste.

Os representantes dos traballadores terán prioridade de permanencia na empresa no suposto ao que se refire este apartado.

d) (Derrogada)

e) No caso de contratos por tempo indefinido concertados directamente por entidades sen ánimo de lucro para a execución de plans e programas públicos determinados, sen dotación económica estábel e financiados polas Administracións Públicas mediante consignacións orzamentarias ou extraorzamentarias anuais consecuencia de ingresos externos de carácter finalista, pola insuficiencia da correspondente consignación para o mantemento do contrato de traballo de que se trate.

Cando a extinción afecte a un número de traballadores igual ou superior ao estabelecido no artigo 51.1 deberase seguir o procedemento previsto no devandito artigo.

Artigo 53. Forma e efectos da extinción por causas obxectivas.

1. A adopción do acordo de extinción ao abeiro do prevido no artigo anterior esixe a observancia dos requisitos seguintes:

   a) Comunicación escrita ao traballador expresando a causa.

   b) Pór a disposición do traballador, simultaneamente á entrega da comunicación escrita, a indemnización de vinte días por ano de servizo, rateándose por meses os períodos de tempo inferiores a un ano e cun máximo de doce mensualidades.

   Cando a decisión extintiva se fundase no artigo 52.c), con alegación de causa económica, e como consecuencia de tal situación económica non se puidese pór a disposición do traballador a indemnización a que se refire o parágrafo anterior, o empresario, facéndoo constar na comunicación escrita, poderá deixar de facelo, sen prexuízo do dereito do traballador de esixir daquel o seu aboamento cando teña efectividade a decisión extintiva.

   c) Concesión dun prazo de preaviso de quince días, computado desde a entrega da comunicación persoal ao traballador até a extinción do contrato de traballo. No suposto contemplado no artigo 52.c), do escrito de preaviso darase copia á representación legal dos traballadores para o seu coñecemento.

2. Durante o período de preaviso o traballador, ou o seu representante legal se se trata dunha persoa con discapacidade que o tivese, terá dereito, sen perda da súa retribución, a unha licenza de seis horas semanais co fin de buscar novo emprego.

3. Contra a decisión extintiva poderá recorrer coma se se tratase de despedimento disciplinario.

4. Cando a decisión extintiva do empresario tivese como móbil algunhas das causas de discriminación prohibidas na Constitución ou na lei ou ben se producise con violación de dereitos fundamentais e liberdades públicas

do traballador, a decisión extintiva será nula, debendo a autoridade xudicial facer tal declaración de oficio.

Será tamén nula a decisión extintiva nos seguintes supostos:

a) O das persoas traballadoras durante os períodos de suspensión do contrato de traballo por nacemento, adopción, garda con fins de adopción, acollemento, risco durante o embarazo, risco durante a lactación natural, a que se refire o artigo 45.1.d) e e), goce do permiso parental a que se refire o artigo 48 bis, ou por enfermidades causadas por embarazo, parto ou lactación natural, ou cando se notifique a decisión nunha data tal que o prazo de preaviso concedido finalice dentro dos devanditos períodos.

b) O das traballadoras embarazadas, desde a data de inicio do embarazo até o comezo do período de suspensión a que se refire a letra a); o das persoas traballadoras que soliciten un dos permisos aos que se refiren os apartados 3.b), 4, 5 e 6 do artigo 37, ou estean a gozar deles, ou soliciten ou estean a gozar das adaptacións de xornada previstas no artigo 34.8 ou a excedencia prevista no artigo 46.3; e o das persoas traballadoras vítimas de violencia de xénero ou de violencia sexual, polo exercicio do seu dereito á tutela xudicial efectiva ou dos dereitos recoñecidos nesta lei para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral.

c) O das persoas traballadoras despois de se reintegraren ao traballo ao finalizar os períodos de suspensión do contrato por nacemento, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento, a que se refire o artigo 45.1.d), sempre que non transcorresen máis de doce meses desde a data do nacemento, a adopción, a garda con fins de adopción ou o acollemento.

O estabelecido nas letras anteriores será de aplicación, salvo que, neses casos, se declare a procedencia da decisión extintiva por motivos non relacionados co embarazo ou co exercicio do dereito aos permisos e excedencia sinalados. Para se considerar procedente deberase acreditar suficientemente que a causa obxectiva que sustenta o despedimento require concretamente a extinción do contrato da persoa referida.

No resto dos supostos, a decisión extintiva considerarase procedente cando se acredite a concorrencia da causa en que se fundamentou a decisión extintiva e se cumprisen os requisitos estabelecidos no apartado 1. Noutro caso considerarase improcedente.

Porén, a non concesión do preaviso ou o erro escusábel no cálculo da indemnización non determinará a improcedencia do despedimento, sen prexuízo da obriga do empresario de aboar os salarios correspondentes ao devandito período ou ao pagamento da indemnización na contía correcta, con independencia dos demais efectos que procedan.

5. A cualificación pola autoridade xudicial da nulidade, procedencia ou improcedencia da decisión extintiva producirá iguais efectos que os indicados para o despedimento disciplinario, coas seguintes modificacións:
   a) En caso de procedencia, o traballador terá dereito á indemnización prevista no apartado 1, consolidándoa de tela recibido, e entenderase en situación de desemprego por causa a el non imputábel.
   b) Se a extinción se declara improcedente e o empresario procede á readmisión, o traballador terá que reintegrarlle a indemnización percibida. En caso de substitución da readmisión por compensación económica, deducirase desta o importe da devandita indemnización.

Artigo 54. Despedimento disciplinario.

1. O contrato de traballo poderá extinguirse por decisión do empresario, mediante despedimento baseado nun incumprimento grave e culpábel do traballador.
2. Consideraranse incumprimentos contractuais:
   a) As faltas repetidas e inxustificadas de asistencia ou puntualidade ao traballo.
   b) A indisciplina ou desobediencia no traballo.
   c) As ofensas verbais ou físicas ao empresario ou ás persoas que traballan na empresa ou aos familiares que convivan con eles.
   d) A transgresión da boa fe contractual, así como o abuso de confianza no desempeño do traballo.
   e) A diminución continuada e voluntaria no rendemento de traballo normal ou pactado.
   f) A embriaguez habitual ou toxicomanía se repercuten negativamente no traballo.
   g) O acoso por razón de orixe racial ou étnica, relixión ou convicciónns, discapacidade, idade ou orientación sexual e o acoso sexual ou por razón de sexo ao empresario ou ás persoas que traballan na empresa.

Artigo 55. Forma e efectos do despedimento disciplinario.

1. O despedimento deberá ser notificado por escrito ao traballador, facendo figurar os feitos que o motivan e a data en que terá efectos.

   Por convenio colectivo poderán estabelecerse outras esixencias formais para o despedimento.

   Cando o traballador fose representante legal dos traballadores ou delegado sindical procederá a apertura de expediente contraditorio, no que serán oídos, ademais do interesado, os restantes membros da representación a que pertencer, se os houber.

   Se o traballador estivese afiliado a un sindicato e ao empresario lle constase, deberá dar audiencia previa aos delegados sindicais da sección sindical correspondente ao devandito sindicato.
2. Se o despedimento se realizase non observando o estabelecido no apartado anterior, o empresario poderá realizar un novo despedimento no que cumpra os requisitos omitidos no precedente. O devandito novo despedimento, que só producirá efectos desde a súa data, só caberá efectualo no prazo de vinte días, a contar desde o seguinte ao do primeiro despedimento. Ao realizalo, o empresario porá a disposición do traballador os salarios devindicados nos días intermedios, manténdoo durante estes de alta na Seguridade Social.
3. O despedimento será cualificado como procedente, improcedente ou nulo.
4. O despedimento considerarase procedente cando quede acreditado o incumprimento alegado polo empresario no seu escrito de comunicación. Será improcedente en caso contrario ou cando na súa forma non se axustase ao estabelecido no apartado 1.
5. Será nulo o despedimento que teña por móbil algunha das causas de discriminación prohibidas na Constitución Española ou na lei, ou ben se produza con violación de dereitos fundamentais e liberdades públicas da persoa traballadora.

   Será tamén nulo o despedimento, nos seguintes supostos:

   a) O das persoas traballadoras durante os períodos de suspensión do contrato de traballo por nacemento, adopción, garda con fins de adopción, acollemento, risco durante o embarazo, risco durante a lactación natural a que se refire o artigo 45.1.d) e e), goce do permiso parental a que se refire o artigo 48 bis, ou por enfermidades causadas por embarazo, parto ou lactación natural, ou cando se notifique a decisión nunha data tal que o prazo de preaviso concedido finalice dentro dos devanditos períodos.
   b) O das traballadoras embarazadas, desde a data de inicio do embarazo até o comezo do período de suspensión a que se refire a letra a); o das persoas traballadoras que soliciten un dos permisos aos que se refiren os apartados 4, 5 e 6 do artigo 37, ou estean a gozar deles, ou soliciten ou estean da gozar a excedencia prevista no artigo 46.3; e o das persoas traballadoras vítimas de violencia de xénero ou de violencia sexual, polo exercicio do seu dereito á tutela xudicial efectiva ou dos dereitos recoñecidos nesta lei para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral.
   c) O das persoas traballadoras despois de se reintegraren ao traballo ao finalizar os períodos de suspensión do contrato por nacemento, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento, a que se refire o artigo 45.1.d), sempre que non transcorresen máis de doce meses desde a data do nacemento, a adopción, a garda con fins de adopción ou o acollemento.

   O estabelecido nas letras anteriores será de aplicación, salvo que, neses casos, se declare a procedencia do despedimento por motivos non relacionados co embarazo ou co exercicio do dereito aos permisos e excedencia sinalados.
6. O despedimento nulo terá o efecto da readmisión inmediata do traballador, con aboamento dos salarios deixados de percibir.
7. O despedimento procedente validará a extinción do contrato de traballo que con aquel se produciu, sen dereito a indemnización nin a salarios de tramitación.

Artigo 56. Despedimento improcedente.

1. Cando o despedimento sexa declarado improcedente, o empresario, no prazo de cinco días desde a notificación da sentenza, poderá optar entre a readmisión do traballador ou o aboamento dunha indemnización equivalente a trinta e tres días de salario por ano de servizo, rateándose por meses os períodos de tempo

inferiores a un ano, até un máximo de vinte e catro mensualidades. A opción pola indemnización determinará a extinción do contrato de traballo, que se entenderá producida na data do cesamento efectivo no traballo.

2. No caso de que se opte pola readmisión, o traballador terá dereito aos salarios de tramitación. Estes equivalerán a unha cantidade igual á suma dos salarios deixados de percibir desde a data de despedimento até a notificación da sentenza que declarase a improcedencia ou até que atopase outro emprego, se tal colocación fose anterior á devandita sentenza e se probase polo empresario o percibido, para o seu desconto dos salarios de tramitación.
3. No suposto de non optar o empresario pola readmisión ou a indemnización, enténdese que procede a primeira.
4. Se o despedido fose un representante legal dos traballadores ou un delegado sindical, a opción corresponderá sempre a este. De non efectuar a opción, entenderase que o fai pola readmisión. Cando a opción, expresa ou presunta, sexa en favor da readmisión, esta será obrigada. Tanto se opta pola indemnización coma se o fai pola readmisión, terá dereito aos salarios de tramitación aos que se refire o apartado 2.
5. Cando a sentenza que declare a improcedencia do despedimento se dite transcorridos máis de noventa días hábiles desde a data en que se presentou a demanda, o empresario poderá reclamar do Estado o aboamento da percepción económica á que se refire o apartado 2, correspondente á vez que exceda dos devanditos noventa días hábiles.

   Nos casos de despedimento en que, conforme a este apartado, sexan por conta do Estado os salarios de tramitación, serán con cargo a este as cotas da Seguridade Social correspondentes aos devanditos salarios.

Sección 5.ª Procedemento concursal

Artigo 57. Procedemento concursal.

En caso de concurso, aos supostos de modificación, suspensión e extinción colectivas dos contratos de traballo e de sucesión de empresa, aplicaranse as especialidades previstas na Lei 22/2003, do 9 de xullo, Concursal.

CAPÍTULO IV
Faltas e sancións dos traballadores

Artigo 58. Faltas e sancións dos traballadores.

1. Os traballadores poderán ser sancionados pola dirección das empresas en virtude de incumprimentos laborais, de acordo coa gradación de faltas e sancións que se estabelezan nas disposicións legais ou no convenio colectivo que sexa aplicábel.
2. A valoración das faltas e as correspondentes sancións impostas pola dirección da empresa serán sempre revisábeis ante a xurisdición social. A sanción das faltas graves e moi graves requirirá comunicación escrita ao traballador, facendo constar a data e os feitos que a motivan.
3. Non se poderán impor sancións que consistan na redución da duración das vacacións ou outra minoración dos dereitos ao descanso do traballador ou multa de haber.

CAPÍTULO V
Prazos de prescrición

Sección 1.ª Prescrición de accións derivadas do contrato

Artigo 59. Prescrición e caducidade.

1. As accións derivadas do contrato de traballo que non teñan sinalado prazo especial prescribirán ao ano do seu remate.
   Para estes efectos, considerarase terminado o contrato:
   a) O día en que expire o tempo de duración convido ou fixado por disposición legal ou convenio colectivo.
   b) O día en que termine a prestación de servizos continuados, cando se dese esta continuidade por virtude de prórroga expresa ou tácita.
2. Se a acción se exerce para esixir percepcións económicas ou para o cumprimento de obrigas de tracto único, que non poidan ter lugar despois de extinguido o contrato, o prazo dun ano computarase desde o día en que a acción puidese exercerse.
3. O exercicio da acción contra o despedimento ou resolución de contratos temporais caducará ao vinte días seguintes daquel en que se producise. Os días serán hábiles e o prazo de caducidade para todos os efectos.
   O prazo de caducidade quedará interrompido pola presentación da solicitude de conciliación ante o órgano público de mediación, arbitraxe e conciliación competente.
4. O previsto no apartado anterior será de aplicación ás accións contra as decisións empresariais en materia de mobilidade xeográfica e modificación substancial de condicións de traballo. O prazo computarase desde o día seguinte á data de notificación da decisión empresarial, tras a finalización, de ser o caso, do período de consultas.

Sección 2.ª Prescrición das infraccións e faltas

Artigo 60. Prescrición.

1. As infraccións cometidas polo empresario prescribirán conforme o estabelecido no texto refundido da Lei sobre Infraccións e Sancións na Orde Social, aprobado polo Real Decreto Lexislativo 5/2000, do 4 de agosto.
2. Respecto dos traballadores, as faltas leves prescribirán ao dez días; as graves, ao vinte días, e as moi graves, ao sesenta días a partir da data en que a empresa tivo coñecemento da súa comisión e, en todo caso, ao seis meses de se teren cometido.

TÍTULO II
Dos dereitos de representación colectiva e de reunión dos traballadores na empresa

CAPÍTULO I
Do dereito de representación colectiva

Artigo 61. Participación.

De conformidade co disposto no artigo 4 e sen prexuízo doutras formas de participación, os traballadores teñen dereito a participar na empresa a través dos órganos de representación regulados neste título.

Sección 1.ª Órganos de representación

Artigo 62. Delegados de persoal.

1. A representación dos traballadores na empresa ou centro de traballo que teñan menos de cincuenta e máis de dez traballadores corresponde aos delegados de persoal. Igualmente poderá haber un delegado de persoal naquelas empresas ou centros que conten entre seis e dez traballadores, se así o decidisen estes por maioría.

   Os traballadores elixirán, mediante sufraxio libre, persoal, secreto e directo aos delegados de persoal no número seguinte: até trinta traballadores, un; de trinta e un a corenta e nove, tres.
2. Os delegados de persoal exercerán mancomunadamente ante o empresario a representación para a que foron elixidos e terán as mesmas competencias estabelecidas para os comités de empresa.

   Os delegados de persoal observarán as normas que sobre sixilo profesional están estabelecidas para os membros de comités de empresa no artigo 65.

Artigo 63. Comités de empresa.

1. O comité de empresa é o órgano representativo e colexiado do conxunto dos traballadores na empresa ou centro de traballo para a defensa dos seus intereses, constituíndose en cada centro de traballo cuxo censo sexa de cincuenta ou máis traballadores.
2. Na empresa que teña na mesma provincia, ou en concellos lindeiros, dous ou máis centros de traballo cuxos censos non alcancen o cincuenta traballadores, pero que no seu conxunto o sumen, constituirase un comité de empresa conxunto. Cando uns centros teñan cincuenta traballadores e outros da mesma provincia non, nos primeiros constituiranse comités de empresa propios e con todos os segundos constituirase outro.
3. Só por convenio colectivo poderá pactarse a constitución e funcionamento dun comité intercentros cun máximo de trece membros, que serán designados de entre os compoñentes dos distintos comités de centro.

   Na constitución do comité intercentros gardarase a proporcionalidade dos sindicatos segundo os resultados electorais considerados globalmente.

   Tales comités intercentros non poderán arrogarse outras funcións que as que expresamente se lles conceda no convenio colectivo en que se acorde a súa creación.

Artigo 64. Dereitos de información e consulta e competencias.

1. O comité de empresa terá dereito a ser informado e consultado polo empresario sobre aquelas cuestións que poidan afectar aos traballadores, así como sobre a situación da empresa e a evolución do emprego na mesma, nos termos previstos neste artigo.

   Enténdese por información a transmisión de datos polo empresario ao comité de empresa, a fin de que este teña coñecemento dunha cuestión determinada e poida proceder ao seu exame. Por consulta

enténdese o intercambio de opinións e a apertura dun diálogo entre o empresario e o comité de empresa sobre unha cuestión determinada, incluíndo, de ser o caso, a emisión de informe previo por parte deste.

Na definición ou aplicación dos procedementos de información e consulta, o empresario e o comité de empresa actuarán con espírito de cooperación, en cumprimento dos seus dereitos e obrigas recíprocas, tendo en conta tanto os intereses da empresa como os dos traballadores.

2. O comité de empresa terá dereito a ser informado trimestralmente:

a) Sobre a evolución xeral do sector económico a que pertence a empresa.

b) Sobre a situación económica da empresa e a evolución recente e probábel das súas actividades, incluídas as actuacións ambientais que teñan repercusión directa no emprego, así como sobre a produción e vendas, incluído o programa de produción.

c) Sobre as previsións do empresario de celebración de novos contratos, con indicación do número destes e das modalidades e tipos que serán utilizados, incluídos os contratos a tempo parcial, a realización de horas complementarias polos traballadores contratados a tempo parcial e dos supostos de subcontratación.

d) Das estatísticas sobre o índice de absentismo e as causas, os accidentes de traballo e enfermidades profesionais e as súas consecuencias, os índices de sinistralidade, os estudos periódicos ou especiais do medio ambiente laboral e os mecanismos de prevención que se utilicen.

3. Tamén terá dereito a recibir información, polo menos anualmente, relativa á aplicación na empresa do dereito de igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes, na que deberá incluírse o rexistro previsto no artigo 28.2 e os datos sobre a proporción de mulleres e homes nos diferentes niveis profesionais, así como, de ser o caso, sobre as medidas que se adoptaron para fomentar a igualdade entre mulleres e homes na empresa e, de se ter estabelecido un plan de igualdade, sobre a aplicación deste.

4. O comité de empresa, coa periodicidade que proceda en cada caso, terá dereito a:

   a) Coñecer o balance, a conta de resultados, a memoria e, no caso de que a empresa revista a forma de sociedade por accións ou participacións, os demais documentos que se dean a coñecer aos socios, e nas mesmas condicións que a estes.

   b) Coñecer os modelos de contrato de traballo escrito que se utilicen na empresa así como os documentos relativos ao remate da relación laboral.

   c) Ser informado de todas as sancións impostas por faltas moi graves.

   d) Ser informado pola empresa dos parámetros, regras e instrucións en que se basean os algoritmos ou sistemas de intelixencia artificial que afectan á toma de decisións que poden incidir nas condicións de traballo, acceso e mantemento do emprego, incluída a preparación de perfís.

   Así mesmo, o comité de empresa terá dereito a recibir a copia básica dos contratos así como a notificación das prórrogas e das denuncias correspondentes aos mesmos no prazo de dez días seguintes a que tivesen lugar.

5. O comité de empresa terá dereito a ser informado e consultado sobre a situación e estrutura do emprego na empresa ou no centro de traballo, así como a ser informado trimestralmente sobre a evolución probábel deste, incluíndo a consulta cando se prevexan cambios respecto diso.

   Así mesmo, terá dereito a ser informado e consultado sobre todas as decisións da empresa que puidesen provocar cambios relevantes en canto á organización do traballo e aos contratos de traballo na empresa. Igualmente terá dereito a ser informado e consultado sobre a adopción de eventuais medidas preventivas, especialmente en caso de risco para o emprego.

   O comité de empresa terá dereito a emitir informe, con carácter previo á execución por parte do empresario das decisións adoptadas por este, sobre as seguintes cuestións:

   a) As reestruturacións de persoal e cesamentos totais ou parciais, definitivos ou temporais, daquela.

   b) As reducións de xornada.

   c) O traslado total ou parcial das instalacións.

   d) Os procesos de fusión, absorción ou modificación do status xurídico da empresa que impliquen calquera incidencia que poida afectar ao volume de emprego.

e) Os plans de formación profesional na empresa.
f) A implantación e revisión de sistemas de organización e control do traballo, estudos de tempos, estabelecemento de sistemas de primas e incentivos e valoración de postos de traballo.

6. A información deberase facilitar polo empresario ao comité de empresa, sen prexuízo do estabelecido especificamente en cada caso, nun momento, dunha maneira e cun contido apropiados, que permitan aos representantes dos traballadores proceder ao seu exame adecuado e preparar, de ser o caso, a consulta e o informe.

   A consulta deberá realizarse, agás que expresamente estea estabelecida outra cousa, nun momento e cun contido apropiados, no nivel de dirección e representación correspondente da empresa, e de tal maneira que permita aos representantes dos traballadores, sobre a base da información recibida, reunirse co empresario, obter unha resposta xustificada ao seu eventual informe e poder contrastar os seus puntos de vista ou opinións con obxecto, de ser o caso, de poder chegar a un acordo sobre as cuestións indicadas no apartado 5, e iso sen prexuízo das facultades que se recoñecen ao empresario respecto diso en relación con cada unha das devanditas cuestións. En todo caso, a consulta deberá permitir que o criterio do comité poida ser coñecido polo empresario á hora de adoptar ou de executar as decisións.

   Os informes que deba emitir o comité de empresa terán que elaborarse no prazo máximo de quince días desde que sexan solicitados e remitidas as informacións correspondentes.

7. O comité de empresa terá tamén as seguintes competencias:
   a) Exercer un labor:
      1.º De vixilancia no cumprimento das normas vixentes en materia laboral, de seguridade social e de emprego, así como do resto dos pactos, condicións e usos de empresa en vigor, formulando, de ser o caso, as accións legais oportunas ante o empresario e os organismos ou tribunais competentes.
      2.º De vixilancia e control das condicións de seguridade e saúde no desenvolvemento do traballo na empresa, coas particularidades previstas nesta orde polo artigo 19.
      3.º De vixilancia do respecto e aplicación do principio de igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes, especialmente en materia salarial.
   b) Participar, como se determine por convenio colectivo, na xestión de obras sociais estabelecidas na empresa en beneficio dos traballadores ou dos seus familiares.
   c) Colaborar coa dirección da empresa para conseguir o estabelecemento de cantas medidas procuren o mantemento e o incremento da produtividade, así como a sustentabilidade ambiental da empresa, se así está pactado nos convenios colectivos.
   d) Colaborar coa dirección da empresa no estabelecemento e posta en marcha de medidas de conciliación.
   e) Informar os seus representados en todos os temas e cuestións sinalados neste artigo en canto directa ou indirectamente teñan ou poidan ter repercusión nas relacións laborais.
8. O disposto no presente artigo entenderase sen prexuízo das disposicións específicas previstas noutros artigos desta lei ou noutras normas legais ou regulamentarias.
9. Respectando o estabelecido legal ou regulamentariamente, nos convenios colectivos poderanse estabelecer disposicións específicas relativas ao contido e ás modalidades de exercicio dos dereitos de información e consulta previstos neste artigo, así como ao nivel de representación máis adecuado para exercelos.

Artigo 65. Capacidade e sixilo profesional.

1. Recoñécese o comité de empresa capacidade, como órgano colexiado, para exercer accións administrativas ou xudiciais en todo o relativo ao ámbito das súas competencias, por decisión maioritaria dos seus membros.
2. Os membros do comité de empresa e este no seu conxunto, así como, de ser o caso, os expertos que os asistan, deberán observar o deber de sixilo con respecto a aquela información que, en lexítimo e obxectivo interese da empresa ou do centro de traballo, lles fose expresamente comunicada con carácter reservado.
3. En todo caso, ningún tipo de documento entregado pola empresa ao comité poderá ser utilizado fóra do estrito ámbito daquela nin para fins distintos dos que motivaron a súa entrega.

O deber de sixilo subsistirá mesmo tras a expiración do seu mandato e independentemente do lugar en que estean.

4. Excepcionalmente, a empresa non estará obrigada a comunicar aquelas informacións específicas relacionadas con segredos industriais, financeiros ou comerciais cuxa divulgación puidese, segundo criterios obxectivos, obstaculizar o funcionamento da empresa ou do centro de traballo ou ocasionar graves prexuízos na súa estabilidade económica.

   Esta excepción non abarca aqueles datos que teñan relación co volume de emprego na empresa.

5. A impugnación das decisións da empresa de atribuír carácter reservado ou de non comunicar determinadas informacións aos representantes dos traballadores tramitarase conforme o proceso de conflitos colectivos regulado no capítulo VIII do título II do libro segundo da Lei 36/2011, do 10 de outubro, reguladora da Xurisdición Social.

   Así mesmo, tramitaranse conforme a este proceso os litixios relativos ao cumprimento polos representantes dos traballadores e polos expertos que os asistan da súa obriga de sixilo.

   O disposto neste apartado enténdese sen prexuízo do previsto no texto refundido da Lei sobre Infraccións e Sancións na Orde Social, aprobado polo Real Decreto Lexislativo 5/2000, do 4 de agosto, para os casos de negativa inxustificada da información a que teñen dereito os representantes dos traballadores.

Artigo 66. Composición.

1. O número de membros do comité de empresa determinarase de acordo coa seguinte escala:
   a) De cincuenta a cen traballadores, cinco.
   b) De cento uno a douscentos cincuenta traballadores, nove.
   c) De douscentos cincuenta e un a cincocentos traballadores, trece.
   d) De cincocentos uno a setecentos cincuenta traballadores, dezasete.
   e) De setecentos cincuenta e un a mil traballadores, vinte e un.
   f) De mil en diante, dous por cada mil ou fracción, co máximo de setenta e cinco.
2. Os comités de empresa ou centro de traballo elixirán de entre os seus membros un presidente e un secretario do comité, e elaborarán o seu propio regulamento de procedemento, que non poderá contravir o disposto na lei, remitindo copia deste á autoridade laboral, para efectos de rexistro, e á empresa.

   Os comités deberán reunirse cada dous meses ou sempre que o solicite un terzo dos seus membros ou un terzo dos traballadores representados.

Artigo 67. Promoción de eleccións e mandato electoral.

1. Poderán promover eleccións a delegados de persoal e membros de comités de empresa as organizacións sindicais máis representativas, as que conten cun mínimo dun dez por cento de representantes na empresa ou os traballadores do centro de traballo por acordo maioritario. Os sindicatos con capacidade de promoción de eleccións terán dereito a acceder aos rexistros das Administracións Públicas que conteñan datos relativos á inscrición de empresas e altas de traballadores, na medida necesaria para levar a cabo tal promoción nos seus respectivos ámbitos.

   Os promotores comunicarán á empresa e á oficina pública dependente da autoridade laboral o seu propósito de celebrar eleccións cun prazo mínimo de, polo menos, un mes de antelación ao comezo do proceso electoral. Na devandita comunicación os promotores deberán identificar con precisión a empresa e o centro de traballo desta en que se desexa celebrar o proceso electoral e a data de inicio deste, que será a de constitución da mesa electoral e que, en todo caso, non poderá comezar antes dun mes nin máis aló de tres meses contabilizados a partir do rexistro da comunicación na oficina pública dependente da autoridade laboral. Esta oficina pública, dentro do seguinte día hábil, exporá no taboleiro de anuncios os preavisos presentados, facilitando copia destes aos sindicatos que así o soliciten.

   Só previo acordo maioritario entre os sindicatos máis representativos ou representativos de conformidade coa Lei Orgánica 11/1985, do 2 de agosto, de Liberdade Sindical, poderá promoverse a celebración de eleccións de maneira xeneralizada nun ou varios ámbitos funcionais ou territoriais. Os devanditos acordos deberán comunicarse á oficina pública dependente da autoridade laboral para o seu depósito e publicidade.

Cando se promovan eleccións para renovar a representación por conclusión da duración do mandato, tal promoción só poderá efectuarse a partir da data en que falten tres meses para o vencemento do mandato.

Poderán promoverse eleccións parciais por dimisións, revogacións ou axustes da representación por incremento de persoal. Os convenios colectivos poderán prever o necesario para acomodar a representación dos traballadores ás diminucións significativas de persoal que poidan ter lugar na empresa. Na súa falta, a devandita acomodación deberá realizarse por acordo entre a empresa e os representantes dos traballadores.

2. O incumprimento de calquera dos requisitos estabelecidos neste artigo para a promoción de eleccións determinará a falta de validez do correspondente proceso electoral; malia iso, a omisión da comunicación á empresa poderá suplirse por medio do traslado a esta dunha copia da comunicación presentada á oficina pública dependente da autoridade laboral, sempre que o traslado da copia se produza cunha anterioridade mínima de vinte días respecto da data de iniciación do proceso electoral fixado no escrito de promoción.

   A renuncia á promoción con posterioridade á comunicación da oficina pública dependente da autoridade laboral non impedirá o desenvolvemento do proceso electoral, sempre que se cumpran todos os requisitos que permitan a validez deste.

   En caso de concorrencia de promotores para a realización de eleccións nunha empresa ou centro de traballo considerarase válida, para efectos de iniciación do proceso electoral, a primeira convocatoria rexistrada, excepto nos supostos nos que a maioría sindical da empresa ou centro de traballo con comité de empresa presenten outra data distinta; nese caso prevalecerá esta última, a condición de que as devanditas convocatorias cumpran cos requisitos estabelecidos. Neste último suposto a promoción deberá acompañarse dunha comunicación fidedigna da devandita promoción de eleccións aos que realizasen outra ou outras con anterioridade.

3. A duración do mandato dos delegados de persoal e dos membros do comité de empresa será de catro anos, entendéndose que se manterán en funcións no exercicio das súas competencias e das súas garantías mentres non se promovesen e celebrasen novas eleccións.

   Soamente poderán ser revogados os delegados de persoal e membros do comité durante o seu mandato, por decisión dos traballadores que os elixiron, mediante asemblea convocada para o efecto a instancia dun terzo, como mínimo, dos electores e por maioría absoluta destes, mediante sufraxio persoal, libre, directo e secreto. Porén, esta revogación non poderá efectuarse durante a tramitación dun convenio colectivo, nin reformularse até transcorridos, polo menos, seis meses.

4. No caso de se producir vacante por calquera causa nos comités de empresa ou de centros de traballo, aquela cubrirase automaticamente polo traballador seguinte na lista á que pertenza o substituído. Cando a vacante se refira aos delegados de persoal, cubrirase automaticamente polo traballador que obtivese na votación un número de votos inmediatamente inferior ao último dos elixidos. O substituto serao polo tempo que reste do mandato.

5. As substitucións, revogacións, dimisións e extincións de mandato comunicaranse á oficina pública dependente da autoridade laboral e ao empresario, publicándose así mesmo no taboleiro de anuncios.

Artigo 68. Garantías.

Os membros do comité de empresa e os delegados de persoal, como representantes legais dos traballadores, terán, a salvo do que se dispoña nos convenios colectivos, as seguintes garantías:

a) Apertura de expediente contraditorio no suposto de sancións por faltas graves ou moi graves, no que serán oídos, á parte do interesado, o comité de empresa ou restantes delegados de persoal.
b) Prioridade de permanencia na empresa ou centro de traballo respecto dos demais traballadores, nos supostos de suspensión ou extinción por causas tecnolóxicas ou económicas.
c) Non ser despedido nin sancionado durante o exercicio das súas funcións nin dentro do ano seguinte á expiración do seu mandato, salvo no caso de que esta se produza por revogación ou dimisión, sempre que o despedimento ou sanción se basee na acción do traballador no exercicio da súa representación,

sen prexuízo, por tanto, do estabelecido no artigo 54. Así mesmo non poderá ser discriminado na súa promoción económica ou profesional en razón, precisamente, do desempeño da súa representación.

d) Expresar, colexiadamente se se trata do comité, con liberdade as súas opinións nas materias concernentes á esfera da súa representación, podendo publicar e distribuír, sen perturbar o normal desenvolvemento do traballo, as publicacións de interese laboral ou social, comunicándoo á empresa.

e) Dispor dun crédito de horas mensuais retribuídas cada un dos membros do comité ou delegado de persoal en cada centro de traballo, para o exercicio das súas funcións de representación, de acordo coa seguinte escala:

1.º Até cen traballadores, quince horas.

2.º De cento uno a douscentos cincuenta traballadores, vinte horas.

3.º De douscentos cincuenta e un a cincocentos traballadores, trinta horas.

4.º De cincocentos uno a setecentos cincuenta traballadores, trinta e cinco horas.

5.º De setecentos cincuenta e un en diante, corenta horas.

Poderá pactarse en convenio colectivo a acumulación de horas dos distintos membros do comité de empresa e, de ser o caso, dos delegados de persoal, nun ou varios dos seus compoñentes, sen pasar o máximo total, podendo quedar relevado ou relevados do traballo, sen prexuízo da súa remuneración.

Sección 2.ª Procedemento electoral

Artigo 69. Elección.

1. Os delegados de persoal e os membros do comité de empresa elixiranse por todos os traballadores mediante sufraxio persoal, directo, libre e segredo, que poderá emitirse por correo na forma que estabelezan as disposicións de desenvolvemento desta lei.
2. Serán electores todos os traballadores da empresa ou centro de traballo maiores de dezaseis anos e cunha antigüidade na empresa de, polo menos, un mes, e elixíbeis os traballadores que teñan dezaoito anos cumpridos e unha antigüidade na empresa de, polo menos, seis meses, salvo naquelas actividades en que, por mobilidade de persoal, se pacte en convenio colectivo un prazo inferior, co límite mínimo de tres meses de antigüidade.

   Os traballadores estranxeiros poderán ser electores e elixíbeis cando reúnan as condicións a que se refire o parágrafo anterior
3. Poderanse presentar candidatos para as eleccións de delegados de persoal e membros do comité de empresa polos sindicatos de traballadores legalmente constituídos ou polas coalicións formadas por dúas ou máis deles, que deberán ter unha denominación concreta atribuíndose os seus resultados á coalición. Igualmente poderán presentarse os traballadores que avalen a súa candidatura cun número de sinaturas de electores do seu mesmo centro e colexio, de ser o caso, equivalente polo menos a tres veces o número de postos a cubrir.

Artigo 70. Votación para delegados.

Na elección para delegados de persoal, cada elector poderá dar o seu voto a un número máximo de aspirantes equivalente ao de postos a cubrir entre os candidatos proclamados. Resultarán elixidos os que obteñan o maior número de votos. En caso de empate, resultará elixido o traballador de maior antigüidade na empresa.

Artigo 71. Elección para o comité de empresa.

1. Nas empresas de máis de cincuenta traballadores, o censo de electores e elixíbeis distribuirase en dous colexios, un integrado polos técnicos e administrativos e outro polos traballadores especialistas e non cualificados.

   Por convenio colectivo, e en función da composición profesional do sector de actividade produtiva ou da empresa, poderá estabelecerse un novo colexio que se adapte a devandita composición. En tal caso, as normas electorais deste título adaptaranse ao devandito número de colexios. Os postos do comité

serán repartidos proporcionalmente en cada empresa segundo o número de traballadores que formen os colexios electorais mencionados. Se na división resultasen cocientes con fraccións, adxudicarase a unidade fraccionaria ao grupo ao que correspondería a fracción máis alta; si fosen iguais, a adxudicación será por sorteo.

2. Nas eleccións a membros do comité de empresa a elección axustarase ás seguintes regras:
   a) Cada elector poderá dar o seu voto a unha soa das listas presentadas para os do comité que corresponda ao seu colexio. Estas listas deberán conter, como mínimo, tantos nomes como postos a cubrir. Porén, a renuncia de calquera candidato presentado nalgunhas das listas para as eleccións antes da data da votación non implicará a suspensión do proceso electoral nin a anulación da devandita candidatura mesmo cando sexa incompleta, a condición de que a lista afectada permaneza cun número de candidatos, polo menos, do sesenta por cento dos postos a cubrir. En cada lista deberán figurar as siglas do sindicato ou grupo de traballadores que a presenten.
   b) Non terán dereito á atribución de representantes no comité de empresa aquelas listas que non obteñan como mínimo o cinco por cento dos votos por cada colexio.

      Mediante o sistema de representación proporcional atribuirase a cada lista o número de postos que lle corresponda, de conformidade co cociente que resulte de dividir o número de votos válidos polo de postos a cubrir. Se puxese, os postos sobrantes atribuiranse á lista ou listas que teñan un maior resto de votos.
   c) Dentro de cada lista resultarán elixidos os candidatos pola orde en que figuren na candidatura.
   3. A non observancia de calquera das regras anteriores determinará a anulabilidade da elección do candidato ou candidatos afectados.

Artigo 72. Representantes de quen preste servizos en traballos fixos-descontinuos e de traballadores non fixos.

1. Quen preste servizos en traballos fixos-descontinuos e os traballadores vinculados por contrato de duración determinada estarán representados polos órganos que se estabelecen neste título conxuntamente cos traballadores fixos de persoal.
2. Por tanto, para efectos de determinar o número de representantes, estarase ao seguinte:
   a) Quen preste servizos en traballos fixos-descontinuos e os traballadores vinculados por contrato de duración determinada superior a un ano computaranse como traballadores fixos de persoal.
   b) Os contratados por prazo de até un ano computaranse segundo o número de días traballados no período dun ano anterior á convocatoria da elección. Cada douscentos días traballados ou fracción computarase como un traballador máis.

Artigo 73. Mesa electoral.

1. Na empresa ou centro de traballo constituirase unha mesa por cada colexio de douscentos cincuenta traballadores electores ou fracción.
2. A mesa será a encargada de vixiar todo o proceso electoral, presidir a votación, realizar o escrutinio, redactar a acta correspondente e resolver calquera reclamación que se presente.
3. A mesa estará formada polo presidente, que será o traballador de máis antigüidade na empresa, e dous vogais, que serán os electores de maior e menor idade. Este último actuará de secretario. Designaranse suplentes a aqueles traballadores que sigan os titulares da mesa na orde indicada de antigüidade ou idade.
4. Ningún dos compoñentes da mesa poderá ser candidato e, de selo, substituirao nela o seu suplente.
5. Cada candidato ou candidatura, de ser o caso, poderá nomear un interventor por mesa. Así mesmo, o empresario poderá designar un representante seu que asista á votación e ao escrutinio.

Artigo 74. Funcións da mesa.

1. Comunicado á empresa o propósito de celebrar eleccións, esta, no prazo de sete días, dará traslado da comunicación aos traballadores que deban constituír a mesa, así como aos representantes dos traballadores, póndoo simultaneamente en coñecemento dos promotores.

A mesa electoral constituirase formalmente, mediante acta outorgada para o efecto, na data fixada polos promotores na súa comunicación do propósito de celebrar eleccións, que será a data de iniciación do proceso electoral.

2. Cando se trate de eleccións a delegados de persoal, o empresario, no mesmo termo, remitirá aos compoñentes da mesa electoral o censo laboral, que se axustará, para estes efectos, a modelo normalizado. A mesa electoral cumprirá as seguintes funcións:
   a) Fará público entre os traballadores o censo laboral con indicación de quen son electores.
   b) Fixará o número de representantes e a data tope para a presentación de candidaturas.
   c) Recibirá e proclamará as candidaturas que se presenten.
   d) Sinalará a data de votación.
   e) Redactará a acta de escrutinio nun prazo non superior a tres días naturais.

   Os prazos para cada un dos actos serán sinalados pola mesa con criterios de razoabilidade e segundo o aconsellen as circunstancias, pero, en todo caso, entre a súa constitución e a data das eleccións non mediarán máis de dez días.

   No caso de eleccións en centros de traballo de até trinta traballadores nos que se elixe un só delegado de persoal, desde a constitución da mesa até os actos de votación e proclamación de candidatos electos terán que transcorrer vinte e catro horas, debendo en todo caso a mesa facer pública coa suficiente antelación a hora de celebración da votación. Se se presentase algunha reclamación farase constar na acta, así como a resolución que tome a mesa.
3. Cando se trate de eleccións a membros do comité de empresa, constituída a mesa electoral solicitará ao empresario o censo laboral e confeccionará, cos medios que lle terá que facilitar este, a lista de electores. Esta farase pública nos taboleiros de anuncios mediante a súa exposición durante un tempo non inferior a setenta e dúas horas.

   A mesa resolverá calquera incidencia ou reclamación relativa a inclusións, exclusións ou correccións que se presenten até vinte e catro horas despois de finalizar o prazo de exposición da lista. Publicará a lista definitiva dentro das vinte e catro horas seguintes. A continuación, a mesa, ou o conxunto delas, determinará o número de membros do comité que teñan que ser elixidos en aplicación do disposto no artigo 66.

   As candidaturas presentaranse durante o nove días seguintes á publicación da lista definitiva de electores. A proclamación farase nos dous días laborábeis despois de concluído o devandito prazo, publicándose nos taboleiros referidos. Contra o acordo de proclamación poderase reclamar dentro do día laborábel seguinte, resolvendo a mesa no posterior día hábil.

   Entre a proclamación de candidatos e a votación mediarán polo menos cinco días.

Artigo 75. Votación para delegados e comités de empresa.

1. O acto da votación efectuarase no centro ou lugar de traballo e durante a xornada laboral, téndose en conta as normas que regulen o voto por correo.

   O empresario facilitará os medios precisos para o normal desenvolvemento da votación e de todo o proceso electoral.
2. O voto será libre, secreto, persoal e directo, depositándose as papeletas, que en tamaño, cor, impresión e calidade do papel serán de iguais características, en urnas pechadas.
3. Inmediatamente despois de celebrada a votación, a mesa electoral procederá publicamente ao reconto de votos mediante a lectura polo presidente, en voz alta, das papeletas.
4. Do resultado do escrutinio redactarase acta segundo modelo normalizado na que se incluirán as incidencias e protestas habidas de ser o caso. Unha vez redactada a acta, será asinada polos compoñentes da mesa, os interventores e o representante do empresario, se o houber. Acto seguido, as mesas electorais dunha mesma empresa ou centro, en reunión conxunta, estenderán a acta do resultado global da votación.
5. O presidente da mesa remitirá copias da acta de escrutinio ao empresario e aos interventores das candidaturas, así como aos representantes electos.

   O resultado da votación publicarase nos taboleiros de anuncios.

6. O orixinal da acta, xunto coas papeletas de votos nulos ou impugnados polos interventores e a acta de constitución da mesa, serán presentadas no prazo de tres días á oficina pública dependente da autoridade laboral polo presidente da mesa, que poderá delegar por escrito nalgún membro da mesa. A oficina pública dependente da autoridade laboral procederá no inmediato día hábil á publicación nos taboleiros de anuncios dunha copia da acta, entregando copia aos sindicatos que así llo soliciten e dará traslado á empresa da presentación na devandita oficina pública da acta correspondente ao proceso electoral que tivo lugar naquela, con indicación da data en que finaliza o prazo para impugnala e manterá o depósito das papeletas até cumprirse os prazos de impugnación. A oficina pública dependente da autoridade laboral, transcorridos o dez días hábiles desde a publicación, procederá ou non ao rexistro das actas electorais.
7. Corresponde á oficina pública dependente da autoridade laboral o rexistro das actas, así como a expedición de copias auténticas destas e, a requirimento do sindicato interesado, das certificacións acreditativas da súa capacidade representativa para os efectos dos artigos 6 e 7 da Lei Orgánica 11/1985, do 2 de agosto, de Liberdade Sindical. As devanditas certificacións consignarán se o sindicato ten ou non a condición de máis representativo ou representativo, agás que o exercicio das funcións ou facultades correspondentes requira a precisión da concreta representatividade posuída. Así mesmo, e para os efectos que procedan, a oficina pública dependente da autoridade laboral poderá estender certificacións dos resultados electorais ás organizacións sindicais que as soliciten.

   A denegación do rexistro dunha acta pola oficina pública dependente da autoridade laboral só poderá facerse cando se trate de actas que non vaian redactadas no modelo oficial normalizado, falta de comunicación da promoción electoral á oficina pública, falta da sinatura do presidente da mesa electoral ou omisión ou ilexibilidade nas actas dalgún dos datos que impida o cómputo electoral.

   Nestes supostos, a oficina pública dependente da autoridade laboral requirirá, dentro do seguinte día hábil, ao presidente da mesa electoral para que no prazo de dez días hábiles proceda á corrección correspondente. O devandito requirimento será comunicado aos sindicatos que obteñan representación e ao resto das candidaturas. Unha vez efectuada a corrección, esta oficina pública procederá ao rexistro da acta electoral correspondente. Transcorrido o devandito prazo sen que se efectuase a corrección ou non realizada esta en forma, a oficina pública dependente da autoridade laboral procederá, no prazo de dez días hábiles, a denegar o rexistro, comunicándoo aos sindicatos que obteñan representación e ao presidente da mesa. No caso de que a denegación do rexistro se deba á ausencia de comunicación da promoción electoral á oficina pública dependente da autoridade laboral non caberá requirimento de corrección, polo que, comprobada a falta pola devandita oficina pública, esta procederá sen máis trámite á denegación do rexistro, comunicándoo ao presidente da mesa electoral, aos sindicatos que obteñan representación e ao resto das candidaturas.

   A resolución denegatoria do rexistro poderá ser impugnada ante a orde xurisdicional social.

Artigo 76. Reclamacións en materia electoral.

1. As impugnacións en materia electoral tramitaranse conforme o procedemento arbitral regulado neste artigo, con excepción das denegacións de inscrición, cuxas reclamacións poderán presentarse directamente ante a xurisdición social.
2. Todos os que teñan interese lexítimo, incluída a empresa cando nela concorra o devandito interese, poderán impugnar a elección, as decisións que adopte a mesa, así como calquera outra actuación desta ao longo do proceso electoral, fundándose para iso na existencia de vicios graves que puidesen afectar ás garantías do proceso electoral e que alteren o seu resultado, na falta de capacidade ou lexitimidade dos candidatos elixidos, na discordancia entre a acta e o desenvolvemento do proceso electoral e na falta de correlación entre o número de traballadores que figuran na acta de eleccións e o número de representantes elixidos. A impugnación de actos da mesa electoral requirirá efectuar reclamación dentro do día laborábel seguinte ao acto e deberá ser resolta pola mesa no posterior día hábil, salvo o previsto no último parágrafo do artigo 74.2.
3. Serán árbitros os designados conforme o procedemento que se regula neste apartado, salvo no caso de que as partes dun procedemento arbitral se puxesen de acordo na designación dun árbitro distinto.

O árbitro ou árbitros serán designados, conforme os principios de neutralidade e profesionalidade, entre licenciados en Dereito, graduados sociais, así como titulados equivalentes, por acordo unánime dos sindicatos máis representativos, a nivel estatal ou de comunidades autónomas segundo proceda e dos que posúan o dez por cento ou máis dos delegados e dos membros dos comités de empresa no ámbito provincial, funcional ou de empresa correspondente. Se non existise acordo unánime entre os sindicatos sinalados anteriormente, a autoridade laboral competente estabelecerá a forma de designación, atendendo aos principios de imparcialidade dos árbitros, posibilidade de ser recusados e participación dos sindicatos no seu nomeamento.

A duración do mandato dos árbitros será de cinco anos, sendo susceptíbel de renovación.

A Administración laboral facilitará a utilización dos seus medios persoais e materiais polos árbitros na medida necesaria para que estes desenvolvan as súas funcións.

4. Os árbitros deberán absterse e, na súa falta, ser recusados, nos casos seguintes:
   a) Ter interese persoal no asunto de que se trate.
   b) Ser administrador de sociedade ou entidade interesada, ou ter cuestión litixiosa con algunha das partes.
   c) Ter parentesco de consanguinidade dentro do cuarto grao ou de afinidade dentro do segundo, con calquera dos interesados, cos administradores de entidades ou sociedades interesadas e tamén cos asesores, representantes legais ou mandatarios que interveñan na arbitraxe, así como compartir despacho profesional ou estar asociado con estes para o asesoramento, a representación ou o mandato.
   d) Ter amizade íntima ou inimizade manifesta con algunha das persoas mencionadas na letra c).
   e) Ter relación de servizo con persoa natural ou xurídica interesada directamente no asunto ou terlle prestado nos últimos dous anos servizos profesionais de calquera tipo e en calquera circunstancia ou lugar.
5. O procedemento arbitral iniciarase mediante escrito dirixido á oficina pública dependente da autoridade laboral, a quen promoveu as eleccións e, de ser o caso, a quen presente candidatos ás eleccións obxecto de impugnación. Este escrito, no que figurarán os feitos que se tratan de impugnar, deberá presentarse nun prazo de tres días hábiles, contados desde o seguinte a aquel en que se produciron os feitos ou resolto a reclamación pola mesa; no caso de impugnacións promovidas por sindicatos que non presentasen candidaturas no centro de traballo no que se celebrase a elección, o tres días computaranse desde o día en que se coñeza o feito impugnábel. Se se impugnasen actos do día da votación ou posteriores a este, o prazo será de dez días hábiles, contados a partir da entrada das actas na oficina pública dependente da autoridade laboral.

   Até que non finalice o procedemento arbitral e, de ser o caso, a posterior impugnación xudicial, quedará paralizada a tramitación dun novo procedemento arbitral. A formulación da arbitraxe interromperá os prazos de prescrición.
6. A oficina pública dependente da autoridade laboral dará traslado ao árbitro do escrito no día hábil posterior á súa recepción así como dunha copia do expediente electoral administrativo. Se se presentasen actas electorais para rexistro, suspenderase a súa tramitación.

   Ás vinte e catro horas seguintes, o árbitro convocará ás partes interesadas para que comparezan ante el, o que deberá ter lugar no tres días hábiles seguintes. Se as partes, antes de comparecer ante o árbitro designado de conformidade ao estabelecido no apartado 3, se puxesen de acordo e designasen un distinto, notificarano á oficina pública dependente da autoridade laboral para que dea traslado a este árbitro do expediente administrativo electoral, continuando con este o resto do procedemento.

   O árbitro, dentro do tres días hábiles seguintes á comparecencia e previa práctica das probas procedentes ou conformes a dereito, que poderán incluír a presentación no centro de traballo e a solicitude da colaboración necesaria do empresario e as Administracións Públicas, ditará laudo. O laudo será escrito e razoado, resolvendo en dereito sobre a impugnación do proceso electoral e, de ser o caso, sobre o rexistro da acta, e notificarase aos interesados e á oficina pública dependente da autoridade laboral. Se se impugnase a votación, a oficina procederá ao rexistro da acta ou á súa denegación, segundo o contido do laudo.

   O laudo arbitral poderá impugnarse ante a orde xurisdicional social a través da modalidade procesual correspondente.

CAPÍTULO II
Do dereito de reunión

Artigo 77. As asembleas de traballadores.

1. De conformidade co disposto no artigo 4, os traballadores dunha mesma empresa ou centro de traballo teñen dereito a reunirse en asemblea.

   A asemblea poderá ser convocada polos delegados de persoal, o comité de empresa ou centro de traballo, ou por un número de traballadores non inferior ao trinta e tres por cento do persoal. A asemblea será presidida, en todo caso, polo comité de empresa ou polos delegados de persoal mancomunadamente, que serán responsábeis do normal desenvolvemento desta, así como da presenza na asemblea de persoas non pertencentes á empresa. Só poderá tratarse nela de asuntos que figuren previamente incluídos na orde do día. A presidencia comunicará ao empresario a convocatoria e os nomes das persoas non pertencentes á empresa que vaian asistir á asemblea e acordará con este as medidas oportunas para evitar prexuízos na actividade normal da empresa.
2. Cando por traballarse en quendas, por insuficiencia dos locais ou por calquera outra circunstancia, non poida reunirse simultaneamente todo o persoal sen prexuízo ou alteración no normal desenvolvemento da produción, as diversas reunións parciais que teñan que celebrarse consideraranse como unha soa e datadas no día da primeira.

Artigo 78. Lugar de reunión.

1. O lugar de reunión será o centro de traballo, se as condicións deste o permiten, e a devandita reunión terá lugar fóra das horas de traballo, salvo acordo co empresario.
2. O empresario deberá facilitar o centro de traballo para a celebración da asemblea, salvo nos seguintes casos:
   a) Se non se cumpren as disposicións desta lei.
   b) Se transcorresen menos de dous meses desde a última reunión celebrada.
   c) Se aínda non se resarcise ou afianzase o resarcimento polos danos producidos en alteracións ocorridas nalgunha reunión anterior.
   d) Peche legal da empresa.

   As reunións informativas sobre convenios colectivos que lles sexan de aplicación non estarán afectadas polo estabelecido na letra b).

Artigo 79. Convocatoria.

A convocatoria, con expresión da orde do día proposto polos convocantes, comunicarase ao empresario con corenta e oito horas de antelación, como mínimo, debendo este acusar recibo.

Artigo 80. Votacións.

Cando se someta á asemblea por parte dos convocantes a adopción de acordos que afecten ao conxunto dos traballadores, requirirase para a validez daqueles o voto favorábel persoal, libre, directo e secreto, incluído o voto por correo, da metade máis un dos traballadores da empresa ou centro de traballo.

Artigo 81. Locais e taboleiro de anuncios.

Nas empresas ou centros de traballo, sempre que as súas características o permitan, poñerase a disposición dos delegados de persoal ou do comité de empresa un local axeitado no que poidan desenvolver as súas actividades e comunicarse cos traballadores, así como un ou varios taboleiros de anuncios. A representación legal dos traballadores das empresas contratistas e subcontratistas que compartan de forma continuada centro de traballo poderán facer uso dos devanditos locais nos termos que acorden coa empresa. As posíbeis discrepancias resolveranse pola autoridade laboral, previo informe da Inspección de Traballo e Seguridade Social.

TÍTULO III
Da negociación colectiva e dos convenios colectivos

CAPÍTULO I
Disposicións xerais

Sección 1.ª Natureza e efectos dos convenios

Artigo 82. Concepto e eficacia.

1. Os convenios colectivos, como resultado da negociación desenvolvida polos representantes dos traballadores e dos empresarios, constitúen a expresión do acordo libremente adoptado por eles en virtude da súa autonomía colectiva.
2. Mediante os convenios colectivos, e no seu ámbito correspondente, os traballadores e empresarios regulan as condicións de traballo e de produtividade. Igualmente poderán regular a paz laboral a través das obrigas que se pacten.
3. Os convenios colectivos regulados por esta lei obrigan a todos os empresarios e traballadores incluídos dentro do seu ámbito de aplicación e durante todo o tempo da súa vixencia.

   Sen prexuízo do anterior, cando concorran causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción, por acordo entre a empresa e os representantes dos traballadores lexitimados para negociar un convenio colectivo conforme o previsto no artigo 87.1, poderase proceder, previo desenvolvemento dun período de consultas nos termos do artigo 41.4, a non aplicar na empresa as condicións de traballo previstas no convenio colectivo aplicábel, sexa este de sector ou de empresa, que afecten ás seguintes materias:

   a) Xornada de traballo.
   b) Horario e distribución do tempo de traballo.
   c) Réxime de traballo a quendas.
   d) Sistema de remuneración e contía salarial.
   e) Sistema de traballo e rendemento.
   f) Funcións, cando excedan dos límites que para a mobilidade funcional prevé o artigo 39.
   g) Melloras voluntarias da acción protectora da Seguridade Social.

   Enténdese que concorren causas económicas cando dos resultados da empresa se desprenda unha situación económica negativa, en casos tales como a existencia de perdas actuais ou previstas, ou a diminución persistente do seu nivel de ingresos ordinarios ou vendas. En todo caso, entenderase que a diminución é persistente se durante dous trimestres consecutivos o nivel de ingresos ordinarios ou vendas de cada trimestre é inferior ao rexistrado no mesmo trimestre do ano anterior.

   Enténdese que concorren causas técnicas cando se produzan cambios, entre outros, no ámbito dos medios ou instrumentos de produción; causas organizativas cando se produzan cambios, entre outros, no ámbito dos sistemas e métodos de traballo do persoal ou no modo de organizar a produción, e causas produtivas cando se produzan cambios, entre outros, na demanda dos produtos ou servizos que a empresa pretende colocar no mercado.

   A intervención como interlocutores ante a dirección da empresa no procedemento de consultas corresponderá aos suxeitos indicados no artigo 41.4, na orde e condicións sinalados neste.

   Cando o período de consultas finalice con acordo presumirase que concorren as causas xustificativas a que alude o parágrafo segundo, e só poderá ser impugnado ante a xurisdición social pola existencia de fraude, dolo, coacción ou abuso de dereito na súa conclusión. O acordo deberá determinar con exactitude as novas condicións de traballo aplicábeis na empresa e a súa duración, que non poderá prolongarse máis aló do momento en que resulte aplicábel un novo convenio na devandita empresa. O acordo de non aplicación non poderá dar lugar ao incumprimento das obrigas estabelecidas en convenio relativas á eliminación das discriminacións por razóns de xénero ou das que estivesen previstas, de ser o caso, no plan de igualdade aplicábel na empresa. Así mesmo, o acordo deberá ser notificado á comisión paritaria do convenio colectivo.

En caso de desacordo durante o período de consultas calquera das partes poderá someter a discrepancia á comisión do convenio, que disporá dun prazo máximo de sete días para pronunciarse, a contar desde que a discrepancia lle fose exposta. Cando non se solicitase a intervención da comisión ou esta non alcanzase un acordo, as partes deberán recorrer aos procedementos que se estabeleceron nos acordos interprofesionais de ámbito estatal ou autonómico, previstos no artigo 83, para liquidar de maneira efectiva as discrepancias xurdidas na negociación dos acordos a que se refire este apartado, incluído o compromiso previo de someter as discrepancias a unha arbitraxe vinculante; nese caso o laudo arbitral terá a mesma eficacia que os acordos en período de consultas e só será recorríbel conforme o procedemento e conforme os motivos estabelecidos no artigo 91.

Cando o período de consultas finalice sen acordo e non fosen aplicábeis os procedementos aos que se refire o parágrafo anterior ou estes non solucionasen a discrepancia, calquera das partes poderá someter a solución desta á Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cando a non aplicación das condicións de traballo afectase a centros de traballo da empresa situados no territorio de máis dunha comunidade autónoma, ou aos órganos correspondentes das comunidades autónomas nos demais casos. A decisión destes órganos, que poderá ser adoptada no seu propio seo ou por un árbitro designado para o efecto por eles mesmos coas debidas garantías para asegurar a súa imparcialidade, deberá ditarse en prazo non superior a vinte e cinco días a contar desde a data do sometemento do conflito ante os devanditos órganos. Tal decisión terá a eficacia dos acordos alcanzados en período de consultas e só será recorríbel conforme o procedemento e conforme os motivos estabelecidos no artigo 91.

O resultado dos procedementos a que se refiren os parágrafos anteriores que finalice coa non aplicación de condicións de traballo deberá ser comunicado á autoridade laboral para os únicos efectos de depósito.

4. O convenio colectivo que sucede a un anterior pode dispor sobre os dereitos recoñecidos naquel. No devandito suposto aplicarase, integramente, o regulado no novo convenio.

Artigo 83. Unidades de negociación.

1. Os convenios colectivos terán o ámbito de aplicación que as partes acorden.
2. As organizacións sindicais e asociacións empresariais máis representativas, de carácter estatal ou de comunidade autónoma, poderán estabelecer, mediante acordos interprofesionais, cláusulas sobre a estrutura da negociación colectiva, fixando, de ser o caso, as regras que teñen que resolver os conflitos de concorrencia entre convenios de distinto ámbito.

   Estas cláusulas poderán igualmente pactarse en convenios ou acordos colectivos sectoriais, de ámbito estatal ou autonómico, por aqueles sindicatos e asociacións empresariais que conten coa lexitimación necesaria, de conformidade co estabelecido nesta lei.
3. As devanditas organizacións de traballadores e empresarios poderán igualmente elaborar acordos sobre materias concretas. Estes acordos, así como os acordos interprofesionais a que se refire o apartado 2, terán o tratamento desta lei para os convenios colectivos.

Artigo 84. Concorrencia.

1. Un convenio colectivo, durante a súa vixencia, non poderá ser afectado polo disposto en convenios de ámbito distinto salvo pacto en contrario, negociado conforme o disposto no artigo 83.2, e agás o previsto no apartado seguinte.
2. A regulación das condicións estabelecidas nun convenio de empresa, que se poderá negociar en calquera momento da vixencia de convenios colectivos de ámbito superior, terá prioridade aplicativa respecto do convenio sectorial estatal, autonómico ou de ámbito inferior nas seguintes materias:
   a) O aboamento ou a compensación das horas extraordinarias e a retribución específica do traballo a quendas.
   b) O horario e a distribución do tempo de traballo, o réxime de traballo a quendas e a planificación anual das vacacións.
   c) A adaptación ao ámbito da empresa do sistema de clasificación profesional das persoas traballadoras.
   d) A adaptación dos aspectos das modalidades de contratación que se atribúen por esta lei aos convenios de empresa.

e) As medidas para favorecer a corresponsabilidade e a conciliación entre a vida laboral, familiar e persoal.
f) Aqueloutras que dispoñan os acordos e convenios colectivos a que se refire o artigo 83.2.

Igual prioridade aplicativa terán nestas materias os convenios colectivos para un grupo de empresas ou unha pluralidade de empresas vinculadas por razóns organizativas ou produtivas e nominativamente identificadas a que se refire o artigo 87.1.

Os acordos e convenios colectivos a que se refire o artigo 83.2 non poderán dispoñer da prioridade aplicativa prevista neste apartado.

3. Malia o estabelecido no artigo anterior, no ámbito dunha comunidade autónoma, os sindicatos e as asociacións empresariais que reúnan os requisitos de lexitimación dos artigos 87 e 88, poderán negociar convenios colectivos e acordos interprofesionais de comunidade autónoma que terán prioridade aplicativa sobre calquera outro convenio sectorial ou acordo de ámbito estatal, sempre que os devanditos convenios e acordos obteñan o respaldo das maiorías esixidas para constituír a comisión negociadora na correspondente unidade de negociación e a súa regulación resulte máis favorábel para as persoas traballadoras que a fixada nos convenios ou acordos estatais.
4. Poderán ter a mesma prioridade aplicativa prevista no apartado anterior os convenios colectivos provinciais cando así se prevexa en acordos interprofesionais de ámbito autonómico subscritos de acordo co artigo 83.2 e sempre que a súa regulación resulte máis favorábel para as persoas traballadoras que a fixada nos convenios ou acordos estatais.
5. Nos supostos previstos nos dous apartados anteriores, consideraranse materias non negociábeis o período de proba, as modalidades de contratación, a clasificación profesional, a xornada máxima anual de traballo, o réxime disciplinario, as normas mínimas en materia de prevención de riscos laborais e a mobilidade xeográfica.

Artigo 85. Contido.

1. Dentro do respecto ás leis, os convenios colectivos poderán regular materias de índole económica, laboral, sindical e, en xeral, cantas outras afecten as condicións de emprego e o ámbito de relacións dos traballadores e as súas organizacións representativas co empresario e as asociacións empresariais, incluídos procedementos para resolver as discrepancias xurdidas nos períodos de consulta previstos nos artigos 40, 41, 47 e 51; os laudos arbitrais que para estes efectos se poidan ditar terán a mesma eficacia e tramitación que os acordos no período de consultas, sendo susceptíbeis de impugnación nos mesmos termos que os laudos ditados para a solución das controversias derivadas da aplicación dos convenios.

   Sen prexuízo da liberdade das partes para determinar o contido dos convenios colectivos, na negociación destes existirá, en todo caso, o deber de negociar medidas dirixidas a promover a igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes no ámbito laboral ou, de ser o caso, plans de igualdade co alcance e contido previsto no capítulo III do título IV da Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.

   Igualmente, a través da negociación colectiva negociaranse protocolos de actuación que recollan medidas de prevención de riscos especificamente referidas á actuación fronte a catástrofes e outros fenómenos meteorolóxicos adversos.

   Así mesmo, existirá o deber de negociar medidas para promover a elaboración de plans de mobilidade sostíbel ao traballo co alcance e contido previstos na Lei 9/2025, de Mobilidade Sostíbel, orientados a buscar solucións de mobilidade que contemplen o impulso do transporte colectivo, a mobilidade de baixas emisións, a mobilidade activa e a mobilidade compartida ou colaborativa, co fin de conseguir os obxectivos de calidade do aire e redución de emisións, así como a evitar a conxestión e previr os accidentes nos desprazamentos ao traballo.
2. A través da negociación colectiva poderanse articular procedementos de información e seguimento dos despedimentos obxectivos, no ámbito correspondente.

   Así mesmo, sen prexuízo da liberdade de contratación que se recoñece ás partes, a través da negociación colectiva articularase o deber de negociar plans de igualdade nas empresas de máis de douscentos cincuenta traballadores da seguinte forma:

a) Nos convenios colectivos de ámbito empresarial, o deber de negociar formalizarase no marco da negociación dos devanditos convenios.
b) Nos convenios colectivos de ámbito superior á empresa, o deber de negociar formalizarase a través da negociación colectiva que se desenvolva na empresa nos termos e condicións que se estabeleceron nos indicados convenios para cumprimentar o devandito deber de negociar a través das oportunas regras de complementariedade.

3. Sen prexuízo da liberdade de contratación a que se refiren os apartados anteriores, os convenios colectivos deberán expresar como contido mínimo o seguinte:
   a) Determinación das partes que os concertan.
   b) Ámbito persoal, funcional, territorial e temporal.
   c) Procedementos para liquidar de maneira efectiva as discrepancias que poidan xurdir para a non aplicación das condicións de traballo a que se refire o artigo 82.3, adaptando, de ser o caso, os procedementos que se estabelezan a este respecto nos acordos interprofesionais de ámbito estatal ou autonómico conforme o disposto en tal artigo.
   d) Forma e condicións de denuncia do convenio, así como prazo mínimo para a devandita denuncia antes de finalizar a súa vixencia.
   e) Designación dunha comisión paritaria da representación das partes negociadoras para entender daquelas cuestións estabelecidas na lei e de cantas outras lle sexan atribuídas, así como estabelecemento dos procedementos e prazos de actuación desta comisión, incluído o sometemento das discrepancias producidas no seu seo aos sistemas non xudiciais de solución de conflitos estabelecidos mediante os acordos interprofesionais de ámbito estatal ou autonómico previstos no artigo 83.

Artigo 86. Vixencia.

1. Corresponde ás partes negociadoras estabelecer a duración dos convenios, podendo eventualmente pactarse distintos períodos de vixencia para cada materia ou grupo homoxéneo de materias dentro do mesmo convenio.

   Durante a vixencia do convenio colectivo, os suxeitos que reúnan os requisitos de lexitimación previstos nos artigos 87 e 88 poderán negociar a súa revisión.
2. Agás pacto en contrario, os convenios colectivos prorrogaranse de ano en ano se non mediase denuncia expresa das partes.
3. A vixencia dun convenio colectivo, unha vez denunciado e concluída a duración pactada, producirase nos termos que se estabelecesen no propio convenio.

   Durante as negociacións para a renovación dun convenio colectivo, en defecto de pacto, manterase a súa vixencia, aínda que as cláusulas convencionais polas que se renunciou á folga durante a vixencia dun convenio decaerán a partir da súa denuncia. As partes poderán adoptar acordos parciais para a modificación dalgún ou algúns dos seus contidos prorrogados co fin de adaptalos ás condicións nas que, tras a fin da vixencia pactada, se desenvolva a actividade no sector ou na empresa. Estes acordos terán a vixencia que as partes determinen.
4. Transcorrido un ano desde a denuncia do convenio colectivo sen que se acordase un novo convenio, as partes deberanse someter aos procedementos de mediación regulados nos acordos interprofesionais de ámbito estatal ou autonómico previstos no artigo 83, para liquidar de xeito efectivo as discrepancias existentes.

   Así mesmo, sempre que exista pacto expreso, previo ou coetáneo, as partes someteranse aos procedementos de arbitraxe regulados polos devanditos acordos interprofesionais; nese caso o laudo arbitral terá a mesma eficacia xurídica que os convenios colectivos e só será recorríbel conforme o procedemento e conforme os motivos estabelecidos no artigo 91.

   Sen prexuízo do desenvolvemento e solución final dos citados procedementos de mediación e arbitraxe, en defecto de pacto, cando transcorrese o proceso de negociación sen alcanzarse un acordo, manterase a vixencia do convenio colectivo.
5. O convenio que sucede a un anterior derroga na súa integridade este último, agás os aspectos que expresamente se manteñan.

Sección 2.ª Lexitimación

Artigo 87. Lexitimación.

1. En representación dos traballadores estarán lexitimados para negociar nos convenios de empresa e de ámbito inferior, o comité de empresa, os delegados de persoal, de ser o caso, ou as seccións sindicais se as houbese que, no seu conxunto, sumen a maioría dos membros do comité.

A intervención na negociación corresponderá ás seccións sindicais cando estas así o acorden, sempre que sumen a maioría dos membros do comité de empresa ou entre os delegados de persoal.

Cando se trate de convenios para un grupo de empresas, así como nos convenios que afecten a unha pluralidade de empresas vinculadas por razóns organizativas ou produtivas e nominativamente identificadas no seu ámbito de aplicación, a lexitimación para negociar en representación dos traballadores será a que se estabelece no apartado 2 para a negociación dos convenios sectoriais.

Nos convenios dirixidos a un grupo de traballadores con perfil profesional específico, estarán lexitimadas para negociar as seccións sindicais que sexan designadas maioritariamente polos seus representados a través de votación persoal, libre, directa e secreta.

2. Nos convenios sectoriais estarán lexitimados para negociar en representación dos traballadores:
   a) Os sindicatos que teñan a consideración de máis representativos a nivel estatal, así como, nos seus respectivos ámbitos, as organizacións sindicais afiliadas, federadas ou confederadas a estes.
   b) Os sindicatos que teñan a consideración de máis representativos a nivel de comunidade autónoma respecto dos convenios que non transcendan do devandito ámbito territorial, así como, nos seus respectivos ámbitos, as organizacións sindicais afiliadas, federadas ou confederadas a estes.
   c) Os sindicatos que conten cun mínimo do dez por cento dos membros dos comités de empresa ou delegados de persoal no ámbito xeográfico e funcional ao que se refira o convenio.
3. En representación dos empresarios estarán lexitimados para negociar:
   a) Nos convenios de empresa ou ámbito inferior, o propio empresario.
   b) Nos convenios de grupo de empresas e nos que afecten a unha pluralidade de empresas vinculadas por razóns organizativas ou produtivas e nominativamente identificadas no seu ámbito de aplicación, a representación das devanditas empresas.
   c) Nos convenios colectivos sectoriais, as asociacións empresariais que no ámbito xeográfico e funcional do convenio conten co dez por cento dos empresarios, no sentido do artigo 1.2, e sempre que estas dean ocupación a igual porcentaxe dos traballadores afectados, así como aquelas asociacións empresariais que no devandito ámbito dean ocupación ao quince por cento dos traballadores afectados.

      Naqueles sectores nos que non existan asociacións empresariais que conten coa suficiente representatividade, segundo o previsto no parágrafo anterior, estarán lexitimadas para negociar os correspondentes convenios colectivos de sector as asociacións empresariais de ámbito estatal que conten co dez por cento ou máis das empresas ou traballadores no ámbito estatal, así como as asociacións empresariais de comunidade autónoma que conten nesta cun mínimo do quince por cento das empresas ou traballadores.
4. Así mesmo estarán lexitimados nos convenios de ámbito estatal os sindicatos de comunidade autónoma que teñan a consideración de máis representativos conforme o previsto no artigo 7.1 da Lei Orgánica 11/1985, do 2 de agosto, de Liberdade Sindical, e as asociacións empresariais da comunidade autónoma que reúnan os requisitos sinalados na disposición adicional sexta da presente lei.
5. Todo sindicato, federación ou confederación sindical, e toda asociación empresarial que reúna o requisito de lexitimación, terá dereito a formar parte da comisión negociadora.

Artigo 88. Comisión negociadora.

1. A repartición de membros con voz e voto no seo da comisión negociadora efectuarase con respecto ao dereito de todos os lexitimados segundo o artigo anterior e en proporción á súa representatividade.
2. A comisión negociadora quedará validamente constituída cando os sindicatos, federacións ou confederacións e as asociacións empresariais a que se refire o artigo anterior representen como mínimo,

respectivamente, á maioría absoluta dos membros dos comités de empresa e delegados de persoal, de ser o caso, e a empresarios que ocupen á maioría dos traballadores afectados polo convenio.

Naqueles sectores nos que non existan órganos de representación dos traballadores, entenderase validamente constituída a comisión negociadora cando a mesma estea integrada polas organizacións sindicais que posúan a condición de máis representativas no ámbito estatal ou de comunidade autónoma.

Naqueles sectores nos que non existan asociacións empresariais que conten coa suficiente representatividade, entenderase validamente constituída a comisión negociadora cando esta estea integrada polas organizacións empresariais estatais ou autonómicas referidas no parágrafo segundo do artigo 87.3.c).

Nos supostos a que se refiren os dous parágrafos anteriores, a repartición dos membros da comisión negociadora efectuarase en proporción á representatividade que posúan as organizacións sindicais ou empresariais no ámbito territorial da negociación.

3. A designación dos compoñentes da comisión corresponderá ás partes negociadoras, os cales de mutuo acordo poderán designar un presidente e contar coa asistencia nas deliberacións de asesores, que intervirán, igual que o presidente, con voz pero sen voto.
4. Nos convenios sectoriais o número de membros en representación de cada parte non excederá de quince. No resto dos convenios non se superará o número de trece.
5. Se a comisión negociadora optase pola non elección dun presidente, as partes deberán consignar na acta da sesión constitutiva da comisión os procedementos a empregar para moderar as sesións e deberá asinar as actas que correspondan a estas un representante de cada unha delas, xunto co secretario.

CAPÍTULO II
Procedemento

Sección 1.ª Tramitación, aplicación e interpretación

Artigo 89. Tramitación.

1. A representación dos traballadores, ou dos empresarios, que promova a negociación, comunicarao á outra parte, expresando detalladamente na comunicación, que deberá facerse por escrito, a lexitimación que posúa de conformidade cos artigos anteriores, os ámbitos do convenio e as materias obxecto de negociación. No caso de que a promoción sexa o resultado da denuncia dun convenio colectivo vixente, a comunicación deberá efectuarse simultaneamente co acto da denuncia. Desta comunicación enviarase copia, para efectos de rexistro, á autoridade laboral correspondente en función do ámbito territorial do convenio.

   A parte receptora da comunicación só poderá negarse á iniciación das negociacións por causa legal ou convencionalmente estabelecida, ou cando non se trate de revisar un convenio xa vencido, sen prexuízo do estabelecido nos artigos 83 e 84; en calquera caso deberase contestar por escrito e motivadamente.

   Ambas as partes estarán obrigadas a negociar baixo o principio da boa fe.

   Nos supostos de que se producise violencia, tanto sobre as persoas como sobre os bens e ambas as partes comprobasen a súa existencia, quedará suspendida de inmediato a negociación en curso até a desaparición daquela.
2. No prazo máximo dun mes a partir da recepción da comunicación, procederase a constituír a comisión negociadora; a parte receptora da comunicación deberá responder á proposta de negociación e ambas as partes estabelecerán un calendario ou plan de negociación.
3. Os acordos da comisión requirirán, en calquera caso, o voto favorábel da maioría de cada unha das dúas representacións.
4. En calquera momento das deliberacións, as partes poderán acordar a intervención dun mediador designado por elas.

Artigo 90. Validez.

1. Os convenios colectivos a que se refire esta lei han de formalizarse por escrito, baixo sanción de nulidade.
2. Os convenios deberán ser presentados ante a autoridade laboral competente, para os únicos efectos de rexistro, dentro do prazo de quince días a partir do momento en que as partes negociadoras o asinen. Unha vez rexistrado, o convenio será remitido ao órgano público competente para o seu depósito.
3. No prazo máximo de vinte días desde a presentación do convenio no rexistro dispoñerase pola autoridade laboral a súa publicación obrigatoria e gratuíta no «Boletín Oficial do Estado» ou no correspondente boletín oficial da comunidade autónoma ou da provincia, en función do ámbito territorial do convenio.
4. O convenio entrará en vigor na data en que acorden as partes.
5. Se a autoridade laboral estimase que algún convenio conculca a legalidade vixente ou lesiona gravemente o interese de terceiros, dirixirase de oficio á xurisdición social, a cal resolverá sobre as posíbeis deficiencias previa audiencia das partes, conforme o estabelecido na Lei 36/2011, do 10 de outubro, Reguladora da Xurisdición Social.
6. Sen prexuízo do estabelecido no apartado anterior, a autoridade laboral velará polo respecto ao principio de igualdade nos convenios colectivos que puidesen conter discriminacións, directas ou indirectas, por razón de sexo.

   Para tales efectos, poderá solicitar o asesoramento do Instituto da Muller e para a Igualdade de Oportunidades ou dos organismos de igualdade das comunidades autónomas, segundo proceda polo seu ámbito territorial. Cando a autoridade laboral dirixiuse á xurisdición social por entender que o convenio colectivo puidese conter cláusulas discriminatorias, poñerao en coñecemento do Instituto da Muller e para a Igualdade de Oportunidades ou dos organismos de igualdade das comunidades autónomas, segundo o seu ámbito territorial, sen prexuízo do estabelecido no artigo 95.3 da Lei 36/2011, do 10 de outubro, reguladora da Xurisdición Social.

Artigo 91. Aplicación e interpretación do convenio colectivo.

1. Sen prexuízo das competencias legalmente atribuídas á xurisdición social, o coñecemento e resolución das cuestións derivadas da aplicación e interpretación dos convenios colectivos corresponderá á comisión paritaria destes.
2. Malia o estabelecido no apartado anterior, nos convenios colectivos e nos acordos a que se refire o artigo 83.2 e 3, poderanse estabelecer procedementos, como a mediación e a arbitraxe, para a solución das controversias colectivas derivadas da aplicación e interpretación dos convenios colectivos. O acordo logrado a través da mediación e o laudo arbitral terán a mesma eficacia xurídica e tramitación que os convenios colectivos regulados nesta lei, sempre que quen adoptase o acordo ou subscribise o compromiso arbitral tivese a lexitimación que lle permita acordar, no ámbito do conflito, un convenio colectivo conforme o previsto nos artigos 87, 88 e 89.

   Estes acordos e laudos serán susceptíbeis de impugnación polos motivos e conforme os procedementos previstos para os convenios colectivos. Especificamente caberá o recurso contra o laudo arbitral no caso de que non se observasen no desenvolvemento da actuación arbitral os requisitos e formalidades estabelecidos ao efecto, ou cando o laudo resolvese sobre puntos non sometidos á súa decisión.
3. Nos supostos de conflito colectivo relativo á interpretación ou aplicación do convenio deberá intervir a comisión paritaria do mesmo con carácter previo á formulación formal do conflito no ámbito dos procedementos non xudiciais a que se refire o apartado anterior ou ante o órgano xudicial competente.
4. As resolucións da comisión paritaria sobre interpretación ou aplicación do convenio terán a mesma eficacia xurídica e tramitación que os convenios colectivos regulados nesta lei.
5. Os procedementos de solución de conflitos a que se refire este artigo serán, así mesmo, de aplicación nas controversias de carácter individual, cando as partes expresamente se sometan a eles.

Sección 2.ª Adhesión e extensión

Artigo 92. Adhesión e extensión.

1. Nas respectivas unidades de negociación, as partes lexitimadas para negociar poderán adherirse, de común acordo, á totalidade dun convenio colectivo en vigor, sempre que non estivesen afectadas por outro, comunicándoo á autoridade laboral competente para efectos de rexistro.
2. O Ministerio de Emprego e Seguridade Social, ou o órgano correspondente das comunidades autónomas con competencia na materia, poderán estender, cos efectos previstos no artigo 82.3, as disposicións dun convenio colectivo en vigor a unha pluralidade de empresas e traballadores ou a un sector ou subsector de actividade, polos prexuízos derivados para estes da imposibilidade de subscribir no devandito ámbito un convenio colectivo dos previstos neste título III, debida á ausencia de partes lexitimadas para iso.

   A decisión de extensión adoptarase sempre a instancia de parte e mediante a tramitación do procedemento que regulamentariamente se determine, cuxa duración non poderá exceder de tres meses, tendo a ausencia de resolución expresa no prazo estabelecido efectos desestimatorios da solicitude.

   Terán capacidade para iniciar o procedemento de extensión quen estea lexitimado para promover a negociación colectiva no ámbito correspondente conforme o disposto no artigo 87.2 e 3.

Disposición adicional primeira. Traballo por conta propia.

O traballo realizado por conta propia non estará sometido á lexislación laboral, excepto naqueles aspectos que por precepto legal se dispoña expresamente.

Disposición adicional segunda. Contratos para a formación e a aprendizaxe.

1. O límite de idade e de duración para os contratos para a formación e a aprendizaxe estabelecidos nas letras a) e b) do artigo 11.2 non será de aplicación cando se subscriban no marco dos programas públicos de emprego e formación contemplados no texto refundido da Lei de Emprego.

   Así mesmo, nestes contratos as situacións de incapacidade temporal, risco durante o embarazo, maternidade, adopción, garda con fins de adopción, acollemento, risco durante a lactación e paternidade non interromperán o cómputo da duración do contrato.
2. (Derrogado).

Disposición adicional terceira. Negociación colectiva e contrato fixo de obra.

O disposto no artigo 15.1.a) e 5 e no artigo 49.1.c) enténdese sen prexuízo do que se estabelece ou poida estabelecerse sobre a regulación do contrato fixo de obra, incluída a súa indemnización por cesamento, na negociación colectiva de conformidade coa disposición adicional terceira da Lei 32/2006, do 18 de outubro, reguladora da subcontratación no sector da construción.

Disposición adicional cuarta. Conceptos retributivos.

As modificacións introducidas pola Lei 11/1994, do 19 de maio, pola que se modifican determinados artigos do Estatuto dos Traballadores, e do texto articulado da Lei de Procedemento Laboral e da Lei sobre Infraccións e Sancións na Orde Social, na regulación legal do salario non afectarán aos conceptos retributivos que tivesen recoñecidos os traballadores até o 12 de xuño de 1994, que se manterán nos mesmos termos que rexesen nese momento até que por convenio colectivo se estabeleza un réxime salarial que leve a desaparición ou modificación dos devanditos conceptos.

Disposición adicional quinta. Persoal de alta dirección.

As retribucións do persoal de alta dirección gozarán das garantías do salario estabelecidas nos artigos 27.2, 29, 32 e 33.

Disposición adicional sexta. Representación institucional dos empresarios.

Para efectos de posuír representación institucional en defensa de intereses xerais dos empresarios ante as Administracións Públicas e outras entidades ou organismos de carácter estatal ou de comunidade autónoma que a teñan prevista, entenderase que gozan desta capacidade representativa as asociacións empresariais que conten co dez por cento ou máis das empresas e traballadores no ámbito estatal.

Así mesmo, poderán tamén estar representadas as asociacións empresariais de comunidade autónoma que conten nesta cun mínimo do quince por cento dos empresarios e traballadores. Non estarán comprendidas neste suposto as asociacións empresariais que estean integradas en federacións ou confederacións de ámbito estatal.

As organizacións empresariais que teñan a condición de máis representativas conforme a esta disposición adicional gozarán de capacidade para obter cesións temporais do uso de inmobles patrimoniais públicos nos termos que se estabelezan legalmente.

Disposición adicional sétima. Regulación de condicións por rama de actividade.

A regulación de condicións de traballo por rama de actividade para os sectores económicos da produción e demarcacións territoriais en que non exista convenio colectivo poderá realizarse polo Goberno, a proposta do Ministerio de Emprego e Seguridade Social, previas as consultas que considere oportunas ás asociacións empresariais e organizacións sindicais, sen prexuízo do disposto no artigo 92, que será sempre procedemento prioritario.

Disposición adicional oitava. Código de Traballo.

O Goberno, a proposta do Ministerio de Emprego e Seguridade Social, recollerá nun texto único denominado Código de Traballo, as distintas leis orgánicas e ordinarias que, xunto con este, regulan as materias laborais, ordenándoas en títulos separados, un por lei, con numeración correlativa, respectando integramente o seu texto literal. Así mesmo incorporaranse sucesiva e periodicamente ao devandito Código de Traballo todas as disposicións xerais laborais mediante o procedemento que se fixe polo Goberno en canto á técnica de incorporación, segundo o rango das normas incorporadas.

Disposición adicional novena. Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

1. A Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, como órgano colexiado, adscrito ao Ministerio de Emprego e Seguridade Social a través da Dirección Xeral de Emprego, de carácter tripartito e paritario e integrado por representantes da Administración Xeral do Estado, así como das organizacións empresariais e sindicais máis representativas, terá as seguintes funcións:
   a) O asesoramento e consulta sobre o ámbito funcional dos convenios colectivos e sobre o convenio colectivo de aplicación a unha empresa, así como a consulta no suposto de extensión dun convenio colectivo regulado no artigo 92.
   b) O estudo, información e elaboración de documentación sobre a negociación colectiva, así como a difusión da mesma mediante o Observatorio da Negociación Colectiva.
   c) A intervención nos procedementos de solución de discrepancias nos casos de desacordo no período de consultas para a non aplicación das condicións de traballo estabelecidas nos convenios colectivos de acordo co artigo 82.3.
2. Regulamentariamente, estabelecerase a composición e organización da Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, así como os seus procedementos de actuación.
3. O funcionamento e as decisións da Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos entenderanse sempre sen prexuízo das atribucións que correspondan á xurisdición e á autoridade laboral nos termos estabelecidos polas leis.
4. Para o desenvolvemento das funcións estabelecidas nesta lei, a Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos será reforzada nas súas actuacións pola Dirección Xeral de Emprego de acordo coas medidas de apoio que se estabelezan nas normas de desenvolvemento regulamentario, previa consulta coas organizacións sindicais e empresariais máis representativas.
5. Se algunha comunidade autónoma non tivese constituído e en funcionamento un órgano tripartito equivalente á Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos nin mantivese convenio de colaboración en vigor co Ministerio de Emprego e Seguridade Social acordando a actuación da Comisión no ámbito

territorial desa comunidade, a Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos poderá, subsidiariamente e sempre que non se constitúan e estean en funcionamento os devanditos órganos tripartitos equivalentes, coñecer das solicitudes presentadas polas empresas e os representantes legais dos traballadores para dar solución ás discrepancias xurdidas por falta de acordo sobre a non aplicación das condicións de traballo, presentes no convenio colectivo de aplicación, cando a devandita non aplicación afecte a centros de traballo da empresa situados no territorio da devandita comunidade autónoma.

Disposición adicional décima. Cláusulas dos convenios colectivos referidas ao cumprimento da idade ordinaria de xubilación.

Os convenios colectivos poderán estabelecer cláusulas que posibiliten a extinción do contrato de traballo polo cumprimento por parte do traballador da idade legal de xubilación fixada na normativa de Seguridade Social, sempre que se cumpran os seguintes requisitos:

a) O traballador afectado pola extinción do contrato de traballo deberá cumprir os requisitos esixidos pola normativa de Seguridade Social para ter dereito ao cen por cen da pensión ordinaria de xubilación na súa modalidade contributiva.
b) A medida deberase vincular a obxectivos coherentes de política de emprego expresados no convenio colectivo, tales como a mellora da estabilidade no emprego pola transformación de contratos temporais en indefinidos, a contratación de novos traballadores, a substitución xeracional ou calquera outra dirixida a favorecer a calidade do emprego.

Disposición adicional undécima. Acreditación da capacidade representativa das organizacións sindicais.

Para os efectos de expedición das certificacións acreditativas da capacidade representativa das organizacións sindicais no ámbito estatal prevista no artigo 75.7, as comunidades autónomas deberán remitir mensualmente copia das actas electorais rexistradas á oficina pública estatal.

Disposición adicional duodécima. Preavisos.

O Goberno poderá reducir o prazo mínimo de preaviso dun mes previsto no parágrafo segundo do artigo 67.1, nos sectores de actividade con alta mobilidade do persoal, previa consulta coas organizacións sindicais que nese ámbito funcional posúan, polo menos, o dez por cento dos representantes dos traballadores, e coas asociacións empresariais que conten co dez por cento dos empresarios e dos traballadores afectados polo mesmo ámbito funcional.

Disposición adicional décimo terceira. Solución non xudicial de conflitos.

No caso de que, aínda non se tendo pactado no convenio colectivo aplicábel un procedemento para resolver as discrepancias nos períodos de consultas, se estabelecesen, conforme o artigo 83, órganos ou procedementos non xudiciais de solución de conflitos no ámbito territorial correspondente, quen sexa parte no devanditos períodos de consultas poderá someter de común acordo a súa controversia aos devanditos órganos.

Disposición adicional décimo cuarta. Consideración de vítimas do terrorismo para efectos laborais.

Considéranse incluídas para efectos do disposto nos artigos 37.8 e 40.4 as persoas ás que se refiren os artigos 5 e 33 da Lei 29/2011, do 22 de setembro, de Recoñecemento e Protección Integral ás Vítimas do Terrorismo.

Disposición adicional décimo quinta. Aplicación dos límites de duración do contrato por obra ou servizo determinados e ao encadeamento de contratos nas Administracións Públicas.

1. (Derrogado)
2. (Derrogado)
3. Para a aplicación do límite ao encadeamento de contratos previsto no artigo 15.5, só se terán en conta os contratos celebrados no ámbito de cada unha das Administracións Públicas sen que formen parte delas, para estes efectos, os organismos públicos, axencias e demais entidades de dereito público con personalidade xurídica propia vinculadas ou dependentes destas. En todo caso, o disposto no devandito artigo 15.5

non será de aplicación respecto das modalidades particulares de contrato de traballo contempladas na Lei Orgánica 6/2001, do 21 de decembro, de Universidades ou en calquera outras normas con rango de lei.

Disposición adicional décimo sexta. Aplicación do despedimento por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción no sector público.

(Derrogada)

Disposición adicional décimo sétima. Suspensión do contrato de traballo e redución de xornada nas Administracións Públicas.

O previsto no artigo 47 non será de aplicación ás Administracións Públicas e ás entidades de dereito público vinculadas ou dependentes dunha ou varias delas e doutros organismos públicos, salvo a aquelas que se financien maioritariamente con ingresos obtidos como contrapartida de operacións realizadas no mercado.

Disposición adicional décimo oitava. Discrepancias en materia de conciliación.

As discrepancias que xurdan entre empresarios e traballadores en relación co exercicio dos dereitos de conciliación da vida persoal, familiar e laboral recoñecidos legal ou convencionalmente resolveranse pola xurisdición social a través do procedemento estabelecido no artigo 139 da Lei 36/2011, do 10 de outubro, Reguladora da Xurisdición Social.

Disposición adicional décimo novena. Cálculo de indemnizacións en determinados supostos de xornada reducida.

1. Nos supostos de redución de xornada contemplados no artigo 37.4 no seu parágrafo final, así como nos seus apartados 5, 6 e 8, o salario a ter en conta para efectos do cálculo das indemnizacións previstas nesta lei será o que correspondese á persoa traballadora sen considerar a redución de xornada efectuada, a condición de que non transcorrese o prazo máximo legalmente estabelecido para a devandita redución.
2. Igualmente, será de aplicación o disposto no parágrafo anterior nos supostos de exercicio a tempo parcial dos dereitos segundo o estabelecido no sétimo parágrafo do artigo 48.4, no segundo parágrafo do artigo 48.5 e no artigo 48 bis.

Disposición adicional vixésima. Contratos formativos celebrados con traballadores con discapacidade.

1. As empresas que celebren contratos formativos con traballadores con discapacidade terán dereito a unha bonificación de cotas con cargo aos orzamentos do Servizo Público de Emprego Estatal, durante a vixencia do contrato, do cincuenta por cento da cota empresarial da Seguridade Social correspondente a continxencias comúns, previstas para estes contratos.
2. Continuarán sendo de aplicación aos contratos formativos que se celebren con traballadores con discapacidade que traballen en centros especiais de emprego as peculiaridades que para os devanditos contratos se prevén no artigo 7 do Real Decreto 1368/1985, do 17 de xullo, polo que se regula a relación laboral de carácter especial das persoas con discapacidade que traballen nos Centros Especiais de Emprego.
3. As bonificacións de cotas ás que se refire o apartado 1 aplicaranse pola Tesourería Xeral da Seguridade Social conforme os datos, aplicacións e programas dos que dispoña para a xestión liquidatoria e recadatoria de recursos do sistema da Seguridade Social. A Inspección de Traballo e Seguridade Social vixiará a súa procedencia.

Disposición adicional vixésimo primeira. Substitución de traballadores excedentes por coidado de familiares.

(Derrogada)

Disposición adicional vixésimo segunda. Permisos de nacemento, adopción, do proxenitor diferente da nai biolóxica e lactación do persoal laboral ao servizo das Administracións públicas.

Resultarán de aplicación ao persoal laboral das Administracións públicas os permisos de nacemento, adopción, do proxenitor diferente da nai biolóxica e lactación regulados no texto refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público, aprobado por Real Decreto Lexislativo 5/2015, do 30 de outubro, non sendo de aplicación a este persoal, xa que logo, as previsións desta Lei sobre as suspensións dos contratos de traballo que, de ser o caso, corresponderían polos mesmos supostos de feito.

Disposición adicional vixésimo terceira. Presunción de emprego no campo das plataformas de entrega dixital.

Por aplicación do estabelecido no artigo 8.1, presúmese incluída no ámbito desta lei a actividade das persoas que presten servizos retribuídos consistentes no repartimento ou distribución de calquera produto de consumo ou mercadoría, por parte de empregadoras que exercen as facultades empresariais de organización, dirección e control de forma directa, indirecta ou implícita, mediante a xestión algorítmica do servizo ou das condicións de traballo, a través dunha plataforma dixital.

Esta presunción non afecta ao previsto no artigo 1.3 desta norma.

Disposición adicional vixésimo cuarta. Compromiso de redución da taxa de temporalidade.

1. O Goberno efectuará unha avaliación dos resultados obtidos polas medidas previstas no Real Decreto-lei 32/2021, do 28 de decembro, de medidas urxentes para a reforma laboral, a garantía da estabilidade no emprego e a transformación do mercado de traballo, mediante a análise dos datos de contratación temporal e indefinida en xaneiro do ano 2025, procedendo á publicación oficial, para estes efectos, da taxa de temporalidade xeral e por sectores.

   A devandita avaliación deberase repetir cada dous anos.
2. No caso de que os resultados da avaliación anterior demostren que non se avanza na redución da taxa de temporalidade, xa sexa na xeral ou na dos diferentes sectores, o Goberno levará á mesa de diálogo social unha proposta de medidas adicionais que permitan a consecución do devandito obxectivo, xeral ou sectorial, para a súa discusión e eventual acordo cos interlocutores sociais.

Disposición adicional vixésimo quinta. Accións formativas nos expedientes de regulación temporal de emprego regulados nos artigos 47 e 47 bis.

Durante as reducións de xornada de traballo ou suspensións de contratos de traballo ás que se refiren os artigos 47 e 47 bis, as empresas poderán desenvolver accións formativas para cada unha das persoas afectadas, que terán como obxectivo mellóraa das competencias profesionais e a empregabilidade das persoas traballadoras.

A través destas accións priorizarase o desenvolvemento de accións formativas dirixidas a atender as necesidades formativas reais das empresas e os traballadores incluíndo as vinculadas á adquisición de competencias dixitais, así como aquelas que permitan recualificar as persoas traballadoras, aínda que non teñan relación directa coa actividade desenvolvida na empresa.

As accións formativas desenvolveranse a través de calquera dos tipos de formación previstos na Lei Orgánica 5/2002, do 19 de xuño, das Cualificacións e da Formación Profesional e na Lei 30/2015, do 9 de setembro, pola que se regula o sistema de formación profesional, de acordo cos requisitos e procedementos estabelecidos nas devanditas normas, ou a través de calquera outro sistema de formación acreditada.

As accións formativas deberán desenvolverse durante a aplicación da redución da xornada ou suspensión do contrato, no ámbito dun expediente de regulación temporal de emprego, ou en tempo de traballo. En calquera caso, deberanse respectar os descansos legalmente estabelecidos e o dereito á conciliación da vida laboral, persoal e familiar.

Disposición adicional vixésimo sexta. Acceso aos datos dos expedientes de regulación temporal de emprego pola Tesourería Xeral da Seguridade Social, o Servizo Público de Emprego Estatal e a Inspección de Traballo e Seguridade Social.

A Tesourería Xeral da Seguridade Social, o Servizo Público de Emprego Estatal e a Inspección de Traballo e Seguridade Social terán acceso, a través dos procedementos automatizados que se estabelezan, a todos os datos necesarios para a identificación e tipo do expediente de regulación temporal de emprego, da empresa e das persoas traballadoras incluídas no expediente, o tipo de medida a aplicar, o período no que se pode producir a redución de xornada de traballo ou suspensión dos contratos de traballo e a porcentaxe máxima de redución de xornada ou período máximo de suspensión de contrato previsto respecto de cada persoa traballadora.

Disposición adicional vixésimo sétima. Réxime xurídico aplicábel nos casos de contratas e subcontratas subscritas con centros especiais de emprego.

Nos casos de contratas e subcontratas subscritas cos centros especiais de emprego regulados no texto refundido da Lei Xeral de dereitos das persoas con discapacidade e da súa inclusión social, aprobado polo Real Decreto Lexislativo 1/2013, do 29 de novembro, non será de aplicación o artigo 42.6 do texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores.

Disposición adicional vixésimo oitava. Eleccións a órganos de representación no ámbito das persoas artistas que desenvolven a súa actividade nas artes escénicas, audiovisuais e musicais, así como das persoas que realizan actividades técnicas ou auxiliares necesarias para o desenvolvemento da devandita actividade.

Como excepción ao disposto no artigo 69.2, as persoas dedicadas ás actividades artísticas, así como ás actividades técnicas e auxiliares necesarias para o seu desenvolvemento, incluídas no ámbito de aplicación do Real Decreto 1435/1985, do 1 de agosto, polo que se regula a relación laboral especial das persoas artistas que desenvolven a súa actividade nas artes escénicas, audiovisuais e musicais, así como das persoas que realizan actividades técnicas ou auxiliares necesarias para o desenvolvemento da devandita actividade, serán electoras cando sexan maiores de dezaseis anos e elixíbeis cando teñan dezaoito anos cumpridos e sempre que, en ambos os casos, conten cunha antigüidade na empresa de, polo menos, vinte días.

Disposición adicional vixésimo novena.

Os órganos de representación, goberno e administración das asociacións empresariais ás que fai referencia o artigo 87 desta lei nomearanse atendendo o principio de representación paritaria e presenza equilibrada entre mulleres e homes, de tal maneira que as persoas de cada sexo non superen o sesenta por cento nin sexan menos do corenta por cento.

Se a porcentaxe de membros do sexo menos representado non alcanza o corenta por cento, proporcionarase unha explicación motivada das causas, así como das medidas adoptadas para alcanzar esa porcentaxe.

Disposición transitoria primeira. Contratos celebrados antes da entrada en vigor desta lei.

Continuarán sendo de aplicación aos contratos celebrados antes da entrada en vigor desta lei as normas específicas aplicábeis a cada unha das modalidades contractuais que estivesen vixentes no momento en que os devanditos contratos se concertasen, agás que outra cousa se estabeleceu legalmente.

Disposición transitoria segunda. Contratos para a formación e a aprendizaxe.

1. (Derrogado).
2. As referencias realizadas nas disposicións legais, regulamentarias ou nos convenios colectivos ao contrato para a formación deberán entenderse realizadas, a partir do 31 de agosto de 2011, ao contrato para a formación e a aprendizaxe a que se refire o artigo 11.2 na medida en que non se opoñan ou contradigan o estabelecido neste.

Disposición transitoria terceira. Contratos a tempo parcial por xubilación parcial e de relevo e idade de xubilación.

Para efectos do estabelecido os artigos 12.6 e 7, teranse en conta as idades previstas no texto refundido da Lei Xeral da Seguridade Social.

Disposición transitoria cuarta. Negociación colectiva e modalidades contractuais.

O disposto no artigo 15.1.a) en materia de duración máxima do contrato enténdese sen prexuízo do que estivese estabelecido nos convenios colectivos sectoriais vixentes ao 19 de setembro de 2010 sobre a duración máxima do contrato por obra ou servizo determinados.

Disposición transitoria quinta. Limitación do encadeamento de modalidades contractuais.

1. O previsto no artigo 15.5 será de aplicación aos contratos de traballo subscritos a partir do 18 de xuño de 2010.
2. Respecto dos contratos subscritos polo traballador antes do 18 de xuño de 2010, seguirá sendo de aplicación, para os efectos do cómputo do número de contratos, o estabelecido no artigo 15.5 segundo

a redacción dada ao mesmo pola Lei 43/2006, do 29 de decembro, para a mellora do crecemento e do emprego, sempre que os contratos se celebrasen a partir do 15 de xuño de 2006.

Respecto dos contratos subscritos polo traballador antes de 15 de xuño de 2006, para os efectos do cómputo do número de contratos, do período e do prazo previsto no citado artigo 15.5, tomarase en consideración o vixente a 15 de xuño de 2006.

3. Para os efectos do estabelecido no artigo 15.5, quedará excluído do cómputo do prazo de vinte e catro meses e do período de trinta meses a que se refire o citado artigo o tempo transcorrido entre o 31 de agosto de 2011 e o 31 de decembro de 2012, exista ou non prestación de servizos polo traballador entre as devanditas datas, computándose en todo caso para os efectos do indicado no devandito artigo os períodos de servizos transcorridos, respectivamente, con anterioridade ou posterioridade ás mesmas.

Disposición transitoria sexta. Horas complementarias.

O réxime de horas complementarias pactado con anterioridade ao 22 de decembro de 2013 continuará sendo de aplicación nos contratos vixentes á devandita data, agás que as partes acorden modificalo nos termos estabelecidos na actual redacción dos apartados 4 e 5 do artigo 12.

Disposición transitoria sétima. Duración do permiso de paternidade nos casos de nacemento, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento até a entrada en vigor da Lei 9/2009, do 6 de outubro.

Mentres non entre en vigor a Lei 9/2009, do 6 de outubro, de ampliación da duración do permiso de paternidade nos casos de nacemento, adopción ou acollida, a duración do permiso de paternidade a que se refire o primeiro parágrafo do artigo 48.7 será de trece días ininterrompidos ampliábeis nos supostos de parto, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento múltiples en dous días máis por cada fillo a partir do segundo.

De conformidade coa disposición adicional sexta da Lei 2/2008, do 23 de decembro, de Orzamentos Xerais do Estado para 2009, o devandito permiso terá unha duración de vinte días cando o novo nacemento, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento se produza nunha familia numerosa, cando a familia adquira a devandita condición co novo nacemento, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento ou cando na familia haxa unha persoa con discapacidade. A duración indicada ampliarase nos supostos de parto, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento múltiples en dous días máis por cada fillo ou menor a partir do segundo, ou se un deles é unha persoa con discapacidade.

Disposición transitoria oitava. Indemnización por finalización de contrato temporal.

1. A indemnización prevista á finalización do contrato temporal estabelecida no artigo 49.1.c) aplicarase de modo gradual conforme o seguinte calendario:

   Oito días de salario por cada ano de servizo para os contratos temporais celebrados até o 31 de decembro de 2011.

   Nove días de salario por cada ano de servizo para os contratos temporais celebrados a partir do 1 de xaneiro de 2012.

   Dez días de salario por cada ano de servizo para os contratos temporais celebrados a partir do 1 de xaneiro de 2013.

   Once días de salario por cada ano de servizo para os contratos temporais celebrados a partir do 1 de xaneiro de 2014.

   Doce días de salario por cada ano de servizo para os contratos temporais celebrados a partir do 1 de xaneiro de 2015.
2. A indemnización por finalización do contrato á que se refire o citado artigo 49.1.c) non será de aplicación ás extincións de contratos celebrados con anterioridade ao 4 de marzo de 2001, calquera que sexa a data da súa extinción.

Disposición transitoria novena. Aplicación temporal do estabelecido na disposición adicional décima.

O estabelecido na disposición adicional décima só se aplicará aos convenios colectivos subscritos desde o 1 de xaneiro de 2022. Nos convenios colectivos subscritos con anterioridade a esta data, as cláusulas de

xubilación forzosa poderán ser aplicadas até tres anos despois da finalización da vixencia inicial pactada do convenio en cuestión.

Disposición transitoria décima. Réxime aplicábel a expedientes de regulación de emprego iniciados conforme a normativa anterior.

1. Os expedientes de regulación de emprego para a extinción ou suspensión dos contratos de traballo para a redución de xornada que estivesen en tramitación ao 12 de febreiro de 2012 rexeranse pola normativa vixente no momento do seu inicio.
2. Os expedientes de regulación de emprego para a extinción ou a suspensión dos contratos de traballo ou para a redución de xornada resoltos pola autoridade laboral e con vixencia na súa aplicación ao 12 de febreiro de 2012 rexeranse pola normativa en vigor cando se ditou a resolución do expediente.

Disposición transitoria undécima. Indemnizacións por despedimento improcedente.

1. A indemnización por despedimento prevista no artigo 56.1 será de aplicación aos contratos subscritos a partir do 12 de febreiro de 2012.
2. A indemnización por despedimento improcedente dos contratos formalizados con anterioridade ao 12 de febreiro de 2012 calcularase a razón de corenta e cinco días de salario por ano de servizo polo tempo de prestación de servizos anterior á devandita data, rateándose por meses os períodos de tempo inferiores a un ano, e a razón de trinta e tres días de salario por ano de servizo polo tempo de prestación de servizos posterior, rateándose igualmente por meses os períodos de tempo inferiores a un ano. O importe indemnizatorio resultante non poderá ser superior a setecentos vinte días de salario, agás que do cálculo da indemnización polo período anterior ao 12 de febreiro de 2012 resultase un número de días superior; nese caso aplicarase este como importe indemnizatorio máximo, sen que o devandito importe poida ser superior a corenta e dúas mensualidades, en ningún caso.
3. Para efectos de indemnización por extinción por causas obxectivas, os contratos de fomento da contratación indefinida celebrados con anterioridade ao 12 de febreiro de 2012 continuarán rexéndose pola normativa a cuxo amparo se concertaron.

En caso de despedimento disciplinario, a indemnización por despedimento improcedente calcularase conforme o disposto no apartado 2.

Disposición transitoria duodécima. Salarios de tramitación.

O disposto no artigo 56.5 será de aplicación aos expedientes de reclamación ao Estado de salarios de tramitación nos que non recaese sentenza firme de despedimento o 15 de xullo de 2012.

Disposición transitoria décimo terceira. Aplicación paulatina do artigo 48 na redacción polo Real Decreto-lei 6/2019, do 1 de marzo, de medidas urxentes para garantía da igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes no emprego e a ocupación.

1. Os apartados 4, 5, e 6 do artigo 48, na redacción dada polo Real Decreto-lei 6/2019, do 1 de marzo, de medidas urxentes para garantía da igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes no emprego e a ocupación, serán de aplicación gradual conforme as seguintes regras:
   a) No caso de nacemento, a nai biolóxica gozará completamente dos períodos de suspensión regulados no Real Decreto-lei 6/2019, do 1 de marzo, desde a súa entrada en vigor.
   b) A partir da entrada en vigor do Real Decreto-lei 6/2019, do 1 de marzo, no caso de nacemento, o outro proxenitor contará cun período de suspensión total de oito semanas, das cales as dúas primeiras deberá gozalas de forma ininterrompida inmediatamente tras o parto.

      A nai biolóxica poderá ceder ao outro proxenitor un período de até catro semanas do seu período de suspensión de goce non obrigatorio. O goce deste período polo outro proxenitor, así como o das restantes seis semanas, adecuarase ao disposto no artigo 48.4.
   c) A partir da entrada en vigor do Real Decreto-lei 6/2019, do 1 de marzo, no caso de adopción, garda con fins de adopción ou acollemento, cada proxenitor dispoñerá dun período de suspensión de seis semanas a gozar a tempo completo de forma obrigatoria e ininterrompida inmediatamente despois da

resolución xudicial pola que se constitúe a adopción ou ben da decisión administrativa de garda con fins de adopción ou de acollemento. Xunto ás seis semanas de goce obrigatorio, os proxenitores/as poderán dispoñer dun total de doce semanas de goce voluntario que deberán gozar de forma ininterrompida dentro dos doce meses seguintes á resolución xudicial pola que se constitúa a adopción ou ben á decisión administrativa de garda con fins de adopción ou de acollemento, de conformidade co previsto no artigo 48.5. Cada proxenitor poderá gozar individualmente dun máximo de dez semanas sobre as doce semanas totais de goce voluntario, quedando as restantes sobre o total das doce semanas a disposición do outro proxenitor. Cando os dous proxenitores que exerzan este dereito traballen para a mesma empresa, esta poderá limitar o goce simultáneo das doce semanas voluntarias por razóns fundadas e obxectivas, debidamente motivadas por escrito.

d) A partir de 1 de xaneiro de 2020, no caso de nacemento, o outro proxenitor contará cun período de suspensión total de doce semanas, das cales as catro primeiras deberá gozalas de forma ininterrompida inmediatamente tras o parto. A nai biolóxica poderá ceder ao outro proxenitor un período de até dúas semanas da súa período de suspensión de goce non obrigatorio. O goce deste período polo outro proxenitor, así como o das restantes oito semanas, adecuarase ao disposto no artigo 48.4.

e) A partir de 1 de xaneiro de 2020, no caso de adopción, garda con fins de adopción ou acollemento, cada proxenitor dispoñerá dun período de suspensión de seis semanas a gozar a tempo completo de forma obrigatoria e ininterrompida inmediatamente despois da resolución xudicial pola que se constitúe a adopción ou ben da decisión administrativa de garda con fins de adopción ou de acollemento. Xunto ás seis semanas de goce obrigatorio, os proxenitores/as poderán dispoñer dun total de dezaseis semanas de goce voluntario que deberán gozar de forma ininterrompida dentro dos doce meses seguintes á resolución xudicial pola que se constitúa a adopción ou ben á decisión administrativa de garda con fins de adopción ou de acollemento, de conformidade co previsto no artigo 48.5. Cada proxenitor poderá gozar individualmente dun máximo de dez semanas sobre as dezaseis semanas totais de goce voluntario, quedando as restantes sobre o total das dezaseis semanas a disposición do outro proxenitor. Cando os dous proxenitores que exerzan este dereito traballen para a mesma empresa, esta poderá limitar o goce simultáneo das dezaseis semanas voluntarias por razóns fundadas e obxectivas, debidamente motivadas por escrito.

f) A partir de 1 de xaneiro de 2021, cada proxenitor gozará de igual período de suspensión do contrato de traballo, incluíndo seis semanas de permiso obrigatorio para cada un deles, sendo de aplicación íntegra a nova regulación disposta no Real Decreto-lei 6/2019, do 1 de marzo.

2. Mentres non se produza a total equiparación nos períodos de suspensión de ambos os proxenitores, e no período de aplicación paulatina, o novo sistema aplicarase coas seguintes particularidades:

a) En caso de falecemento da nai biolóxica, con independencia de que esta realizase ou non algún traballo, o outro proxenitor terá dereito á totalidade de 16 semanas de suspensión previstas para a nai biolóxica de conformidade co artigo 48.4.

b) No caso de nacemento, o outro proxenitor poderá seguir facendo uso do período de suspensión inicialmente cedido pola nai biolóxica aínda que, no momento previsto para a reincorporación da nai ao traballo, esta estea en situación de incapacidade temporal.

c) No caso de que un proxenitor non tivese dereito a suspender a súa actividade profesional con dereito a prestacións de acordo coas normas que regulen a devandita actividade, o outro proxenitor terá dereito a suspender o seu contrato de traballo pola totalidade de 16 semanas, sen que lle sexa aplicábel ningunha limitación do réxime transitorio.

d) Nos supostos de adopción, de garda con fins de adopción e de acollemento, de acordo co artigo 45.1.d), no caso de que ambos os proxenitores traballen, o período de suspensión distribuirase a opción dos interesados, que poderán gozar del de forma simultánea ou sucesiva, dentro dos límites de goce compartido estabelecidos para cada ano do período transitorio. Os períodos aos que se refiren os devanditos apartados poderán gozarse en réxime de xornada completa ou a tempo parcial, previo acordo entre os empresarios e os traballadores afectados, nos termos que regulamentariamente se determinen.

Disposición final primeira. Título competencial.

Esta lei dítase de acordo co estabelecido no artigo 149.1.7.ª da Constitución Española, que atribúe ao Estado a competencia exclusiva en materia de lexislación laboral sen prexuízo da súa execución polos órganos das comunidades autónomas.

Disposición final segunda. Desenvolvemento regulamentario.

1. O Goberno ditará as disposicións que sexan precisas para o desenvolvemento desta lei.
2. O Goberno, previas as consultas que considere oportunas ás asociacións empresariais e organizacións sindicais, ditará as normas necesarias para a aplicación do título II naquelas empresas pertencentes a sectores de actividade nas que sexa relevante o número de traballadores non fixos ou o de traballadores menores de dezaoito anos, así como aos colectivos nos que, pola natureza das súas actividades, se ocasione unha mobilidade permanente, unha acusada dispersión ou uns desprazamentos de localidade, ligados ao exercicio normal das súas actividades, e nos que concorran outras circunstancias que fagan aconsellábel a súa inclusión no ámbito de aplicación do título II citado. En todo caso, as devanditas normas respectarán o contido básico deses procedementos de representación na empresa.

CIG
Confederación Intersindical Galega

CIG
Confederación Intersindical Galega