
Guía de negociación colectiva desde a perspectiva de xénero



Confederación Intersindical Galega

www.galizacig.gal



Secretaría da muller

GUÍA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA DESDE A PERSPECTIVA DE XÉNERO

ESTATUTO DOS/AS TRABALLADORES/AS

Real Decreto Lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores (BOE do 29 de marzo de 1995. Actualización 2007)

ESTATUTO BÁSICO DA/O EMPREGADA/O PÚBLICA/O

Lei 7/2007, do 12 de abril, do Estatuto básico do empregado público.
(BOE 89, do 13-4-2007.)

LEI DA FUNCIÓN PÚBLICA

Lei 4/1988 do 26 de maio, da Función Pública de Galiza
(Texto refundido. DOG nº 114, 13 de xuño de 2008)

PROPOSTAS DE MELLORA DA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

MODELO DE SOLICITUDES DE PERMISOS



Confederación Intersindical Galega



Secretaría da muller
Confederación Intersindical Galega

Con esta publicación pretendemos compilar a lexislación en materia de igualdade de oportunidades para as mulleres e os homes, así como a relacionada coa conciliación da vida familiar, persoal e laboral, co obxecto de ofrecer unha ferramenta útil para a clase traballadora en xeral, e aos nosos delegados e delegadas en particular.

Tras a aprobación deste marco lexislativo, recae na representación sindical a responsabilidade da vixilancia do respecto e aplicación do principio de igualdade de trato e de oportunidades na empresa, ofrecendo a posibilidade de que colabore coa empresa na posta en marcha e establecemento de medidas de conciliación.

Por este motivo achegámosvos o marco de aplicación xeral que sería o Estatuto dos traballadores e das traballadoras, así como a lexislación que é de aplicación ao persoal empregado público, información que completamos coas propostas de mellora do marco legal e un modelo de solicitudes tipo relacionados coa conciliación.

Co obxectivo de difundir e aplicar a lexislación, e de melloralala a través da negociación colectiva, ofrecémosvos esta guía, agardando que contribúa á sensibilización e ao compromiso de todas e todos nós empezando polo que nos é máis próximo: o lugar de traballo.

Mª Carme López Santamariña

SECRETARIA CONFEDERAL DA MULLER DA CIG

ARTIGO 38.- Vacacións anuais.	29	CAPÍTULO V	
CAPÍTULO III		Prazos de prescripción	43
Modificación, suspensión e extinción do contrato de traballo.	29	SECCIÓN PRIMEIRA.	
SECCIÓN PRIMEIRA.		Prescripción de accións derivadas do contrato	43
Movibilidade funcional e xeográfica	29	ARTIGO 59.- Prescripción e caducidade.....	43
ARTIGO 39.- Movibilidade funcional	29	SECCIÓN SEGUNDA.	
ARTIGO 40.- Movibilidade xeográfica.	30	Prescripción das infraccións e faltas	44
ARTIGO 41.- Modificacións substanciais das condicións de traballo.....	31	ARTIGO 60.- Prescripción.....	44
SECCIÓN SEGUNDA.		TÍTULO II.	
Garantías por cambio de empresario.	32	Dos dereitos de representación colectiva e de reunión dos traballadores na Empresa	44
ARTIGO 42.- Responsabilidade empresarial no caso de subcontrata de obras ou servizos.	32	CAPÍTULO PRIMEIRO	
ARTIGO 43.- Cesión de traballadores.	33	Do dereito de representación colectiva	44
ARTIGO 44.- A sucesión de empresa.	33	ARTIGO 61.- Participación.	44
SECCIÓN TERCEIRA.		SECCIÓN PRIMEIRA.	
Suspensión do contrato.	34	Órganos de representación	44
ARTIGO 45.- Causas e efectos da suspensión.	34	ARTIGO 62.- Delegados de Persoal.	44
ARTIGO 46.- Excedencias.....	35	ARTIGO 63.- Comités de Empresa.	44
ARTIGO 47.- Suspensión do contrato de traballo por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción ou derivadas de forza maior.	35	ARTIGO 64.- Competencias.	44
ARTIGO 48.- Suspensión con reserva de posto de traballo.	35	ARTIGO 65.- Capacidade e segredo profesional.....	45
ARTIGO 48 BIS.- Suspensión do contrato de traballo por paternidade.....	37	ARTIGO 66.- Composición.	45
SECCIÓN CUARTA.		ARTIGO 67.- Promoción de eleccións e mandato electoral.	46
Extinción do contrato.	37	ARTIGO 68.- Garantías.	46
ARTIGO 49.- Extinción do contrato.....	37	SECCIÓN SEGUNDA.	47
ARTIGO 50.- Extinción por vontade do traballador.	38	ARTIGO 69.- Elección.	47
ARTIGO 51.- Despedimento colectivo.	38	ARTIGO 70.- Votación de delegados.....	47
ARTIGO 52.- Extinción do contrato por causas obxectivas....	40	ARTIGO 71.- Elección para o Comité de Empresa.....	47
ARTIGO 53.- Forma e efectos da extinción por causas obxectivas.	41	ARTIGO 72.- Representantes de quen preste servizos en traballos fixos descontinuos e de traballadores non fixos.....	48
ARTIGO 54.- Despedimento disciplinario.	42	ARTIGO 74.- Funcións da mesa.	48
ARTIGO 55.- Forma e efectos do despedimento disciplinario..	42	ARTIGO 75.- Votación para os Delegados e Comités de Empresa.	49
ARTIGO 56.- Despedimento improcedente.....	42	ARTIGO 76.- Reclamacións en materia electoral.	49
ARTIGO 57.- Pagamento polo Estado.....	43	CAPÍTULO II.	50
SECCIÓN QUINTA.		ARTIGO 77.- As asembleas de traballadores.	50
Procedemento concursal.	43	ARTIGO 78.- Lugar de reunión.	51
ARTIGO 57 bis.- Procedemento concursal.	43	ARTIGO 79.- Convocatoria.	51
CAPÍTULO IV		ARTIGO 80.- Votacións.....	51
Faltas e sancións dos traballadores	43	ARTIGO 81.- Locais e taboleiro de anuncios.....	51
ARTIGO 58.- Faltas e sancións dos traballadores.....	43	ARTIGO 83.- Unidades de negociación.....	51
		ARTIGO 84.- Concorrenia.	51
		ARTIGO 85.- Contido.	52
		ARTIGO 86.- Vixencia.	52

SECCIÓN SEGUNDA	52	DISPOSICIÓN FINAL CUARTA	59
ARTIGO 88.- Comisión negociadora.....	53	DISPOSICIÓN FINAL QUINTA.- Disposicións de	
ARTIGO 90.- Validez.....	53	desenvolvemento.....	59
ARTIGO 91.- Aplicación e interpretación.....	54	DISPOSICIÓN XERAIS	61
ARTIGO 93.- Concepto.....	54	Disposición adicional	61
ARTIGO 94.- Infraccións leves.....	54	Disposición derradeira	61
ARTIGO 95.- Infraccións graves.....	54	Disposición derogatoria	61
ARTIGO 96.- Infraccións moi graves	54	TÍTULO I.	
ARTIGO 97.- Sancións	55	Obxecto e ámbito de aplicación	62
DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA	55	ARTIGO 1º	62
DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCEIRA	55	ARTIGO 2º	62
DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA	55	ARTIGO 3º	62
DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA	55	ARTIGO 4º	62
DISPOSICIÓN ADICIONAL OITAVA	55	TÍTULO II.	
DISPOSICIÓN ADICIONAL NOVENA	55	Persoal ao servizo da administración da Comunidade	
DISPOSICIÓN ADICIONAL DÉCIMA.- Cláusulas dos		Autónoma de Galicia	62
convenios colectivos referidas ao cumprimento		ARTIGO 5º	62
da idade ordinaria de xubilación.....	55	ARTIGO 6º	62
DISPOSICIÓN ADICIONAL UNDÉCIMA	56	ARTIGO 7º	62
DISPOSICIÓN ADICIONAL DUODÉCIMA	56	ARTIGO 8º	63
DISPOSICIÓN ADICIONAL DÉCIMO TERCEIRA	56	ARTIGO 9º	63
DISPOSICIÓN ADICIONAL DÉCIMO CUARTA	56	ARTIGO 10º	63
DISPOSICIÓN ADICIONAL DÉCIMO QUINTA 101.		ARTIGO 11º	63
Aplicación dos límites ao encadeamento de contratos		TÍTULO III.	
nas Administracións públicas.....	56	Órganos da función pública	63
DISPOSICIÓN ADICIONAL DÉCIMO SEXTA 102.....	56	ARTIGO 12º	63
DISPOSICIÓN ADICIONAL DÉCIMO OITAVA. Cálculo de		ARTIGO 13º	63
indemnizacións en determinados supostos de		ARTIGO 14º	64
xornada reducida.	56	ARTIGO 15º	65
DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMEIRA	57	ARTIGO 16º	65
DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA	57	ARTIGO 17º	65
DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCEIRA	57	ARTIGO 18º	65
DISPOSICIÓN TRANSITORIA CUARTA	57	ARTIGO 19º	65
DISPOSICIÓN TRANSITORIA QUINTA	57	ARTIGO 20º	66
DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEXTA	57	TÍTULO IV.	
DISPOSICIÓN TRANSITORIA SÉTIMA	57	Organización da función pública	66
DISPOSICIÓN TRANSITORIA OITAVA	57	CAPÍTULO I.	
DISPOSICIÓN TRANSITORIA NOVENA	58	Corpos de persoal funcionario	66
DISPOSICIÓN TRANSITORIA DÉCIMA	58	ARTIGO 21º	66
DISPOSICIÓN TRANSITORIA UNDÉCIMA	58	ARTIGO 22º	66
DISPOSICIÓN DEROGATORIA ÚNICA	58	ARTIGO 23º	66
DISPOSICIÓN FINAL PRIMEIRA	59	CAPÍTULO II.	
DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA	59	O REXISTRO DE PERSOAL	67
DISPOSICIÓN FINAL TERCEIRA	59		

ARTIGO 24º	67	ARTIGO 51º	73
ARTIGO 25º	67	ARTIGO 52º	73
ARTIGO 26º	67	ARTIGO 53º	73
CAPÍTULO III.		ARTIGO 54º	73
Relación depostos de traballo, provisión, plans de		ARTIGO 55º	74
emprego e oferta de emprego público	67	ARTIGO 56º. Servizos noutras administracións públicas.	75
ARTIGO 27º	67	ARTIGO 57º. Excedencia voluntaria.	75
ARTIGO 28º	67	ARTIGO 58º	76
ARTIGO 29º	68	ARTIGO 59º	76
ARTIGO 30º	69	ARTIGO 60º	77
ARTIGO 31º	69	ARTIGO 61º	77
CAPÍTULO IV.		ARTIGO 62º	77
O acceso á función pública	70	CAPÍTULO III.	
ARTIGO 32º	70	A carreira administrativa	77
ARTIGO 33º	70	ARTIGO 63º	77
ARTIGO 34º	71	ARTIGO 64º	78
ARTIGO 35º	71	ARTIGO 65º	78
ARTIGO 36º	71	ARTIGO 66º	78
ARTIGO 37º	71	ARTIGO 67º	78
ARTIGO 38º	71	ARTIGO 68º	78
ARTIGO 39º	71	CAPÍTULO IV.	
ARTIGO 40º	71	Réxime retributivo	79
ARTIGO 41º	71	ARTIGO 69º	79
ARTIGO 42º	71	ARTIGO 70º	79
ARTIGO 43º	71	ARTIGO 71º	80
CAPÍTULO V.		ARTIGO 72º	80
Movibilidade do persoal funcionario		ARTIGO 73º	80
das diversas administracións públicas	72	CAPÍTULO V.	
ARTIGO 44º	72	Licenzas, vacacións e permisos	80
ARTIGO 45º	72	ARTIGO 74º	80
ARTIGO 46º	72	ARTIGO 75º	80
TÍTULO V.		ARTIGO 76º	80
Rexime xurídico da función pública	72	ARTIGO 77º	83
CAPÍTULO I.		CAPÍTULO VI.	
Adquisición e perda da condición de funcionaria ou		Seguridade social	83
funcionario	72	ARTIGO 78º	83
ARTIGO 47º	72	ARTIGO 79º	83
ARTIGO 48º	72	DISPOSICIÓN ADICIONAL	83
ARTIGO 49º	72	PRIMEIRA.	83
ARTIGO 50º	73	SEGUNDA.	83
CAPÍTULO II.		TERCEIRA.	84
Situacións administrativas	73	CUARTA.	84

QUINTA.	84	ARTIGO 9. Funcionarios de carreira.	96
SEXTA.	84	ARTIGO 10. Funcionarios interinos.	96
SÉTIMA.	84	ARTIGO 11. Persoal laboral.	97
OITAVA.	85	ARTIGO 12. Persoal eventual.	97
NOVENA.	85	ARTIGO 13. Persoal directivo profesional.	97
DÉCIMA.	85	ARTIGO 14. Dereitos individuais.	97
DÉCIMO PRIMEIRA.	85	ARTIGO 15. Dereitos individuais exercidos colectivamente. .	98
DÉCIMO SEGUNDA.	85	ARTIGO 16. Concepto, principios e modalidades da carreira profesional dos funcionarios de carreira.	98
DÉCIMO TERCEIRA.	86	ARTIGO 17. Carreira horizontal dos funcionarios de carreira.	98
DÉCIMO CUARTA.	86	ARTIGO 18. Promoción interna dos funcionarios de carreira.	98
DÉCIMO QUINTA.	86	ARTIGO 19. Carreira profesional e promoción do persoal laboral.	99
DÉCIMO SEXTA.	86	ARTIGO 20. A avaliación do desempeño.	99
DÉCIMO SÉTIMA.	86	ARTIGO 21. Determinación das contías e dos incrementos retributivos.	99
DÉCIMO OITAVA.	86	ARTIGO 22. Retribucións dos funcionarios.	99
DÉCIMO NOVENA.	86	ARTIGO 23. Retribucións básicas.	99
DISPOSICIÓN TRANSITORIA	86	ARTIGO 24. Retribucións complementarias.	99
PRIMEIRA.	86	ARTIGO 25. Retribucións dos funcionarios interinos.	99
SEGUNDA.	87	ARTIGO 26. Retribucións dos funcionarios en prácticas.	100
TERCEIRA.	87	ARTIGO 27. Retribucións do persoal laboral.	100
CUARTA.	87	ARTIGO 28. Indemnizacións.	100
QUINTA.	87	ARTIGO 29. Retribucións diferidas.	100
SEXTA.	87	ARTIGO 30. Deducción de retribucións.	100
SÉTIMA.	87	ARTIGO 31. Principios xerais.	100
OITAVA.	87	ARTIGO 32. Negociación colectiva, representación e participación do persoal laboral.	100
NOVENA.	88	ARTIGO 33. Negociación colectiva.	100
DÉCIMA.	88	ARTIGO 34. Mesas de negociación.	101
DÉCIMO PRIMEIRA.	88	ARTIGO 35. Constitución e composición das mesas de negociación.	101
DÉCIMO SEGUNDA.	88	ARTIGO 36. Mesas xerais de negociación.	101
DÉCIMO TERCEIRA.	88	ARTIGO 37. Materias obxecto de negociación.	102
DÉCIMO CUARTA.	88	ARTIGO 38. Pactos e acordos.	102
DISPOSICIÓN DERRADEIRA	89	ARTIGO 39. Órganos de representación.	103
EXPOSICIÓN DE MOTIVOS	91	ARTIGO 40. Funcións e lexitimación dos órganos de representación.	103
TÍTULO I.		ARTIGO 41. Garantías da función representativa do persoal. .	104
Obxecto e ámbito de aplicación	95	ARTIGO 42. Duración da representación.	104
ARTIGO 1. Obxecto.	95	ARTIGO 43. Promoción de eleccións a delegados e xuntas de persoal.	104
ARTIGO 2. Ámbito de aplicación.	95	ARTIGO 44. Procedemento electoral.	104
ARTIGO 3. Persoal funcionario das entidades locais.	96	ARTIGO 45. Solución extraxudicial de conflitos colectivos. .	105
ARTIGO 4. Persoal con lexislación específica propia.	96		
ARTIGO 5. Persoal da Sociedade Estatal Correos e Telégrafos.	96		
ARTIGO 6. Leis de función pública.	96		
ARTIGO 7. Normativa aplicable ao persoal laboral.	96		
ARTIGO 8. Concepto e clases de empregados públicos.	96		

ARTIGO 46. Dereito de reunión.	105	ARTIGO 79. Concurso de provisión dos postos de traballo do persoal funcionario de carreira.	113
ARTIGO 47. Xornada de traballo dos funcionarios públicos.	105	ARTIGO 80. Libre designación con convocatoria pública do persoal funcionario de carreira.	113
ARTIGO 48. Permisos dos funcionarios públicos.	105	ARTIGO 81. Mobilidade do persoal funcionario de carreira.	113
ARTIGO 49. Permisos por motivos de conciliación da vida persoal, familiar e laboral e por razón de violencia de xénero.	106	ARTIGO 82. Mobilidade por razón de violencia de xénero.	113
ARTIGO 50. Vacacións dos funcionarios públicos.	107	ARTIGO 83. A provisión de postos e a mobilidade do persoal laboral.	114
ARTIGO 51. Xornada de traballo, permisos e vacacións do persoal laboral.	107	ARTIGO 84. A mobilidade voluntaria entre as administracións públicas.	114
ARTIGO 52. Deberes dos empregados públicos. Código de conducta.	107	ARTIGO 85. Situacións administrativas dos funcionarios de carreira.	114
ARTIGO 53. Principios éticos.	107	ARTIGO 86. Servizo activo.	114
ARTIGO 54. Principios de conducta.	108	ARTIGO 87. Servizos especiais.	114
ARTIGO 55. Principios rectores.	108	ARTIGO 88. Servizo noutras administracións públicas.	115
ARTIGO 56. Requisitos xerais.	109	ARTIGO 89. Excedencia.	115
ARTIGO 57. Acceso ao emprego público de nacionais doutros Estados.	109	ARTIGO 90. Suspensión de funcións.	116
ARTIGO 58. Acceso ao emprego público de funcionarios españóis de organismos internacionais.	109	ARTIGO 91. Reingreso ao servizo activo.	117
ARTIGO 59. Persoas con discapacidade.	109	ARTIGO 92. Situacións do persoal laboral.	117
ARTIGO 60. Órganos de selección.	109	ARTIGO 93. Responsabilidade disciplinaria.	117
ARTIGO 61. Sistemas selectivos.	110	ARTIGO 94. Exercicio da potestade disciplinaria.	117
ARTIGO 62. Adquisición da condición de funcionario de carreira.	110	ARTIGO 95. Faltas disciplinarias.	117
ARTIGO 63. Causas de perda da condición de funcionario de carreira.	110	ARTIGO 96. Sancións.	118
ARTIGO 64. Renuncia.	110	ARTIGO 97. Prescrición das faltas e sancións.	118
ARTIGO 65. Perda da nacionalidade.	111	ARTIGO 98. Procedemento disciplinario e medidas provisionais.	118
ARTIGO 66. Pena principal ou accesoria de inhabilitación absoluta ou especial para cargo público.	111	ARTIGO 99. Relacións de cooperación entre as administracións públicas.	119
ARTIGO 67. Xubilación.	111	ARTIGO 100. Órganos de cooperación.	119
ARTIGO 68. Rehabilitación da condición de funcionario.	111	Disposición adicional primeira. Ámbito específico de aplicación.	119
ARTIGO 69. Obxectivos e instrumentos da planificación.	111	Disposición adicional segunda. Funcionarios con habilitación de carácter estatal.	119
ARTIGO 70. Oferta de emprego público.	112	Disposición adicional terceira. Aplicación das disposicións deste estatuto ás institucións forais.	120
ARTIGO 71. Rexistros de persoal e xestión integrada de recursos humanos.	112	Disposición adicional cuarta. Funcionarios públicos propios das cidades de Ceuta e Melilla.	121
ARTIGO 72. Estructuración dos recursos humanos.	112	Disposición adicional quinta. Aplicación deste estatuto aos organismos reguladores.	121
ARTIGO 73. Desempeño e agrupación de postos de traballo.	112	Disposición adicional sexta. Xubilación dos funcionarios.	121
ARTIGO 74. Ordenación dos postos de traballo.	112	Disposición adicional sétima. Outras agrupacións profesionais sen requisito de titulación.	121
ARTIGO 75. Corpos e escalas.	112	Disposición adicional oitava. Plans de igualdade.	121
ARTIGO 76. Grupos de clasificación profesional do persoal funcionario de carreira.	112	Disposición adicional novena.	121
ARTIGO 77. Clasificación do persoal laboral.	113	Disposición adicional décima.	121
ARTIGO 78. Principios e procedementos de provisión de postos de traballo do persoal funcionario de carreira.	113		

Disposición adicional décimo primeira. Ámbito de aplicación do artigo 87.3.	121	Disposición derradeira terceira. Modificación da Lei 53/1984, do 26 de decembro, de incompatibilidades do persoal ao servizo das administracións públicas. . .	123
Disposición transitoria primeira. Garantía de dereitos retributivos.	121	Disposición derradeira cuarta. Entrada en vigor.	123
Disposición transitoria segunda. Persoal laboral fixo que desempeña funcións ou postos clasificados como propios de persoal funcionario.	122	PROPOSTAS DE MELLORA PARA A NEGOCIACIÓN COLECTIVA	125
Disposición transitoria terceira. Entrada en vigor da nova clasificación profesional.	122	1. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN	125
Disposición transitoria cuarta. Consolidación de emprego temporal.	122	1. PERMISO DE PATERNIDADE	125
Disposición transitoria quinta. Procedemento electoral xeral.	122	2. PERMISO RELACIONADOS COA MATERNIDADE:	125
Disposición transitoria sexta. Ampliación do permiso de paternidade.	122	3. ADOPCIÓN E ACOLLEMENTO	125
Disposición transitoria sétima. Funcionarios con habilitación de carácter estatal.	122	4. LACTACIÓN	125
Disposición transitoria oitava. Persoal funcionario de centros docentes dependentes doutras administracións.	122	5. RISCO DURANTE A PREÑEZ E O PERÍODO DE LACTACIÓN	125
Disposición derogatoria única.	123	PROPOSTA DA CIG A INCORPORAR:	125
Disposición derradeira primeira. Habilitación competencial. .	123	6. EXCEDENCIA	126
Disposición derradeira segunda.	123	7. MEDIDAS DE ORDENACIÓN DO TEMPO DE TRABALLO . . .	126
		8. REDUCCIÓN DE XORNADA	126
		9. PERMISO MÉDICO.	126
		10. VIOLENCIA DE XÉNERO.	126
		MODELO DE SOLICITUDES DE PERMISOS	127

Texto Refundido

LEI DO ESTATUTO DOS TRABALLADORES

[Real Decreto Lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o Texto Refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores (BOE do 29 de marzo de 1995).

Actualización: marzo de 2007]

TÍTULO I

Da relación individual de traballo

CAPÍTULO I

Disposicións xerais

SECCIÓN PRIMEIRA

Ámbito e fontes

ARTIGO 1.- Ámbito de aplicación.

1.- Esta Lei seralles 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 regulará polo Estatuto da Función Pública, así como a do persoal ao servizo do Estado, as Corporacións locais e as Entidades públicas autónomas, cando, ao abeiro dunha Lei, a dita 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 cometidos 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 asalariados 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, ata o segundo grao inclusive e, se é 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 no desenvolvemento de relación distinta da que define o apartado 1 deste artigo.

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 dos que posúan a propiedade ou o poder directo de disposición, aínda cando os ditos 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. Estes traballadores terán, cando menos, os dereitos económicos que lles corresponderían de traballaren en territorio español.

5.- Para os efectos desta Lei considérase centro de traballo a unidade produtiva con organización específica, que sexa dada de alta, como tal, perante a autoridade laboral.

Na actividade de traballo no mar considerarase como centro de traballo o buque, e entenderase situado na provincia onde radique o seu porto 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 penitenciarias.
- d) A dos deportistas profesionais.
- e) A dos artistas en espectáculos públicos.
- f) A das persoas que interveñan en operacións mercantís por conta dun ou máis empresarios sen asumiren o risco e ventura daquela.
- g) A dos traballadores minusválidos que presten os seus servizos nos centros especiais de emprego.
- h) A dos estibadores portuarios que presten os seus servizos a través de sociedades estatais ou dos suxeitos que desempeñen as mesmas funcións que estas nos portos xestionados polas comunidades autónomas¹.
- i) 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 ditas relacións laborais respectará os dereitos básicos recoñecidos pola Constitución.

¹ As referencias ás *sociedades estatais de estiba e desestiba* contidas neste Real Decreto Lexislativo entenderanse feitas ás *agrupacións portuarias de interese económico* segundo a Lei 48/2003, do 26 de novembro, de réxime económico e de prestación de servizos dos portos de interese xeral.

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 se poidan establecer en prexuízo do 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 establecen as normas de rango superior, pero non poderán establecer condicións de traballo distintas ás establecidas polas Leis que hai que 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 do máis 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 contén cunha recepción ou remisión expresa.

5.- Os traballadores non poderán dispoñer validamente, antes ou despois da súa adquisición, dos dereitos que teñan recoñecidos por disposicións legais de dereito necesario. Tampouco poderán dispoñer validamente dos dereitos recoñecidos como indispoñíbeis por convenio colectivo.

SECCIÓN SEGUNDA

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) Participación na empresa.

2.- Na relación de traballo, os traballadores teñen dereito:

- a) Á ocupación efectiva.

b) Á promoción e formación profesional no traballo.

c) A non seren discriminados directa ou indirectamente para o emprego, ou unha vez empregados, por razóns de sexo, estado civil, idade dentro dos límites marcados por esta Lei, orixe racial ou étnica, condición social, relixión ou convicións, ideas políticas, orientación sexual, afiliación ou non a un sindicato, así como por razón de lingua, dentro do Estado español.

Tampouco poderán ser discriminados por razón de discapacidade, sempre que estivesen en condicións de aptitude para desempeñar o traballo ou emprego de que se trate².

d) Á súa integridade física e a unha adecuada política de seguridade e hixiene.

e) Ao respecto da súa intimidade e á consideración debida á súa dionidade. comprendida a protección fronte ao acoso por razón de orixe racial ou étnica. relixión ou convicións. discapacidade. idade ou orientación sexual, e fronte ao acoso sexual e ao acoso por razón de sexo³.

f) A percepción puntual da remuneración pactada ou legalmente establecida.

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, consonte coas regras da boa fe e dilixencia.
- b) Observar as medidas de seguridade e hixiene 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, se é o caso, dos respectivos contratos de traballo.

SECCIÓN TERCEIRA

Elementos e eficacia do contrato de traballo

ARTIGO 6.- Traballo dos menores.

1.- Prohibese a admisión ao traballo aos menores de dezaes anos.

2.- Os traballadores menores de dezaioito anos non poderán realizar traballos nocturnos nin aquelas actividades ou postos de traballo que o Goberno, a proposta do Ministerio de Traballo e Seguridade Social, logo de consulta previa coas organizacións sindicais máis representativas, declare insalubres, penosos, nocivos ou perigosos, tanto para a súa saúde como para a súa formación profesional e humana.

² Apartado modificado pola Lei 62/2003, do 30 de decembro, de medidas fiscais, administrativas e da orde social.

³ Apartado redactado segundo a Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.

3.- Prohíbese realizar horas extraordinarias aos menores de dezaioito anos.

4.- A intervención de menores de dezaiseis anos en espectáculos públicos só a autorizará en casos excepcionais a autoridade laboral, sempre que non supoña perigo para a súa saúde física 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 consonte ao disposto no Código Civil.

b) Os menores de dezaioito anos e maiores de dezaiseis anos, que vivan de xeito independente, con consentimento dos seus pais ou tutores, ou con autorización da persoa ou institución que os teña ao seu cargo.

Se o representante legal dunha persoa de capacidade limitada o 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 realizar 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 exixa unha disposición legal e, en todo caso, os de prácticas e para a formación, os contratos a tempo parcial, fixo-descontinuo e de substitución, os contratos de traballo a domicilio, os contratos para a realización dunha obra ou servizo determinado, así como os dos traballadores contratados en España ao servizo de empresas españolas no estranxeiro. Igualmente constarán por escrito os contratos por tempo determinado a duración dos cales sexa superior a catro semanas. De non se observarse tal exigencia, o contrato presumirase celebrado por tempo indefinido e a xornada completa, salvo proba en contra que acredite a súa natureza temporal ou o carácter a tempo parcial dos servizos⁴.

3.-

a) O empresario entregarlle á representación legal dos traballadores unha copia básica de todos os contratos que se deban realizar por escrito, a excepción dos contratos de relación laboral especial de alta dirección, sobre os que se establece o deber de notificación á representación legal dos traballadores.

Co fin de comprobar o axeitamento do contido do contrato á legalidade vixente, esta copia básica conterá todos os datos do con-

trato agás o número do documento nacional de identidade, o domicilio, o estado civil e calquera outro que, de acordo coa Lei Orgánica 1/1982, do 5 de maio, puidese afectar a intimidade persoal.

A copia básica entregarlle ao 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 emprego⁵.

b) 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 esas facultades, gardarán segredo profesional, non podendo utilizar a dita documentación para fins distintos dos que motivaron o seu coñecemento.

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

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 establezan 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 escrito⁶.

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 axeitados consonte ao disposto no número 1 do artigo 3º desta Lei.

Se o traballador tivese asignadas condicións ou retribucións especiais en virtude de contraprestacións establecidas na parte non válida do contrato, a xurisdición competente que a pedimento de parte declare a nulidade fará o debido pronunciamiento sobre a subsistencia ou supresión en todo ou en parte das ditas condicións ou retribucións.

2.- No caso de que o contrato resultase nulo, o traballador poderá exixir, polo traballo que xa tivese prestado, a remuneración conseguinte a un contrato válido.

SECCIÓN CUARTA

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.

⁴ Apartado redactado segundo a Lei 43/2006, do 29 de decembro, para a mellora do crecemento e do emprego.

⁵ Apartado redactado segundo a Lei 14/2000, do 29 de decembro, de medidas fiscais, administrativas e da orde social.

⁶ Redactado segundo a Lei 63/1997, do 26 de decembro, de medidas urxentes para a mellora do mercado de traballo e o fomento da contratación indefinida.

2.- Se o empresario realizase 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 exercerá a representación dos que o integren, respondendo das obrigas inherentes á dita representación.

3.- Se o traballador, consonte ao pactado por escrito, asociase ao seu traballo un auxiliar ou axudante, o empresario daquel, serao tamén deste.

ARTIGO 11.- Contratos formativos.

1.- O contrato de traballo en prácticas poderase concertar con quen estivese en posesión de título universitario ou de formación profesional de grao medio ou superior, ou títulos oficialmente recoñecidos como equivalentes, que habiliten para o exercicio profesional, dentro dos catro anos inmediatamente seguintes ao remate dos correspondentes estudos, de acordo coas seguintes regras:

- a) O posto de traballo debería permitir a obtención da práctica profesional axeitada ao nivel de estudos cursados.
- b) A duración do contrato non poderá ser inferior a seis meses, nin exceder de dous anos, límites dentro dos que os convenios colectivos de ámbito sectorial poderán determinar a duración do contrato, atendendo ás características do sector e das prácticas que realizar.
- c) Ningún traballador poderá estar contratado en prácticas na mesma ou distinta empresa por tempo superior a dous anos en virtude da mesma titulación.
- d) Agás o disposto en convenio colectivo, o período de proba non poderá ser superior a un mes para os contratos en prácticas realizados con traballadores que estean en posesión do título de grao medio, nin a dous meses para os contratos en prácticas realizados con traballadores que estean en posesión do título de grao superior.
- e) A retribución do traballador será a fixada en convenio colectivo para os traballadores en prácticas, sen que, no seu defecto, poida ser inferior ao 60 ou ao 75 por cento durante o primeiro ou o segundo ano de vixencia do contrato, respectivamente, do salario fixado en convenio para un traballador que desempeñe o mesmo ou equivalente posto de traballo.
- f) Se ao remate do contrato o traballador se incorporase sen solución de continuidade á empresa, non se poderá concertar un novo período de proba, computándose a duración das prácticas para efectos de antigüidade na empresa.

2.- O contrato para a formación terá por obxecto a adquisición da formación teórica e práctica necesaria para o desempeño axeitado dun oficio ou posto de traballo cualificado e rexerase polas seguintes regras:

- a) Poderase realizar con traballadores maiores de dezaseis anos e menores de vinte e un anos que carezan da titulación requirida para realizar un contrato en prácticas.

O límite máximo de idade será de vinte e catro anos cando o contrato se concerte con desempregados que se incorporen como alumnos-traballadores aos programas de escolas taller e casas de oficios.

O límite máximo de idade non será de aplicación cando o contrato se concerte con desempregados que se incorporen como alumnos-traballadores aos programas de talleres de emprego ou se trate de persoas con discapacidade⁷.

- b) Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal ou, no seu defecto, nos convenios colectivos sectoriais de ámbito inferior, poderase establecer, en función do tamaño do cadro de persoal, o número máximo de contratos a realizar, así como os postos de traballo obxecto deste contrato.

Así mesmo, os convenios colectivos de empresa poderán establecer o número máximo de contratos a realizar en función do tamaño do cadro de persoal, no suposto de que exista un plan formativo de empresa.

Se os convenios colectivos a que se refiren os parágrafos anteriores non determinasen o número máximo de contratos que cada empresa pode realizar en función do seu cadro de persoal, o devandito número será o determinado.

- c) A duración mínima do contrato será de seis meses e o máximo de dous anos. Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal ou, no seu defecto, nos convenios colectivos sectoriais de ámbito inferior, poderanse establecer outras duracións atendendo ás características do oficio ou posto de traballo a desempeñar e aos requirimentos formativos deste, sen que, en ningún caso, a duración mínima poida ser inferior a seis meses nin a máxima superior a tres anos, ou a catro anos cando o contrato se concerte cunha persoa minusválida, tendo en conta o tipo ou grao de minusvalía e as características do proceso formativo a realizar.
- d) Expirada a duración máxima do contrato para a formación, o traballador non poderá ser contratado baixo esta modalidade pola mesma ou distinta empresa.

Non se poderán realizar contratos para a formación que teñan por obxecto a cualificación para un posto de traballo que fose desempeñado con anterioridade polo traballador na mesma empresa por tempo superior a doce meses.

- e) O tempo dedicado á formación teórica dependerá das características do oficio ou posto de traballo a desempeñar e do número de horas establecido para o módulo formativo adecuado ao devandito posto ou oficio, sen que, en ningún caso, poida ser inferior ao 15 por 100 da xornada máxima prevista no convenio colectivo ou, no seu defecto, da xornada máxima legal.

Respectando o límite anterior, os convenios colectivos poderán establecer o tempo dedicado á formación teórica e a súa distribución, establecendo, se é o caso, o réxime de alternancia ou concentración deste respecto do tempo de traballo efectivo.

⁷ Apartado redactado segundo a Lei 43/2006, do 29 de decembro, para a mellora do crecemento e do emprego.

Cando o traballador contratado para a formación non finalizase os ciclos educativos comprendidos na escolaridade obrigatoria, a formación teórica terá por obxecto inmediato completar a devandita educación.

Entenderase cumprido o requisito de formación teórica cando o traballador acredite, mediante certificación da Administración Pública competente, que realizou un curso de formación profesional ocupacional axeitado ao oficio ou posto de traballo obxecto do contrato. Neste caso, a retribución do traballador incrementarase proporcionalmente ao tempo non dedicado á formación teórica.

Cando o traballador contratado para a formación sexa unha persoa con discapacidade psíquica, a formación teórica poderá substituírse, total ou parcialmente, previo informe dos equipos multiprofesionais de valoración correspondentes, pola realización de procedementos de rehabilitación ou de axuste persoal e social nun centro psicosocial ou de rehabilitación sociolaboral⁸.

- f) O traballo efectivo que preste o traballador na empresa deberá estar relacionado coas tarefas propias do nivel ocupacional, oficio ou posto de traballo obxecto do contrato.
 - g) Ao remate do contrato, o empresario deberá entregar ao traballador un certificado no que conste a duración da formación teórica e o nivel da formación práctica adquirida. O traballador poderá solicitar da Administración Pública competente que, previas as probas necesarias, lle expida o correspondente certificado de profesionalidade.
 - h) A retribución do traballador contratado para a formación será a fixada en convenio colectivo, sen que, no seu defecto, poida ser inferior ao salario mínimo interprofesional en proporción ao tempo de traballo efectivo.
 - i) A acción protectora da Seguridade Social do traballador contratado para a formación comprenderá, como continxencias, situacións protexíbeis e prestacións, as derivadas de accidentes de traballo e enfermidades profesionais, a asistencia sanitaria nos casos de enfermidade común, accidente non laboral e maternidade, as prestacións económicas por incapacidade temporal derivadas de riscos comúns e por maternidade, e as pensións. Así mesmo, terase dereito á cobertura do Fondo de Garantía Salarial.
 - j) No suposto de que o traballador continuase na empresa ao remate do contrato estarase conforme ao establecido no apartado 1, parágrafo f), deste artigo.
 - k) O contrato para a formación presumirase de carácter común ou ordinario cando o empresario incumpra na súa totalidade as súas obrigas en materia de formación teórica.
3. Na negociación colectiva poderanse establecer compro-

misos de conversión dos contratos formativos en contratos por tempo indefinido⁹.

ARTIGO 12.- Contrato a tempo parcial e contrato de relevo¹⁰.

1. O contrato de traballo entenderase realizado a tempo parcial cando se acordase 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, no seu defecto, a xornada máxima legal¹¹.

2. O contrato a tempo parcial poderase concertar por tempo indefinido ou por duración determinada nos supostos en que legalmente se permita a utilización desta modalidade de contratación, agás no contrato para a formación.

3. Sen prexuízo do sinalado no apartado anterior, o contrato a tempo parcial entenderase realizado por tempo indefinido cando se concerte para realizar traballos fixos e periódicos dentro do volume normal de actividade da empresa¹².

4. O contrato a tempo parcial rexerase polas seguintes regras:

- a) O contrato, conforme ao disposto no apartado 2 do artigo 8 desta Lei, deberase formalizar necesariamente por escrito, no modelo que se establece. No contrato deberán figurar o número de horas ordinarias de traballo ao día, á semana, ao mes ou ao ano contratadas e a súa distribución. De non se observaren estas exixencias, o contrato presumirase celebrado a xornada completa, salvo proba en contra que acredite o carácter parcial dos servizos¹³.
- b) A xornada diaria no traballo a tempo parcial poderase realizar de forma continuada ou partida. Cando o contrato a tempo parcial implique 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, salvo que se dispoña outra cousa mediante convenio colectivo sectorial ou, no seu defecto, de ámbito inferior.
- c) Os traballadores a tempo parcial non poderán realizar horas extraordinarias, agás nos supostos aos que se refire o apartado 3 do artigo 35. A realización de horas complementarias rexerase polo disposto no apartado 5 deste artigo.
- d) Os traballadores a tempo parcial terán os mesmos dereitos

⁸ Engadido pola Lei 45/2002, de 12 de decembro, de medidas urxentes para a reforma do sistema de protección por desemprego e mellora da ocupabilidade.

⁹ Redactado segundo a Lei 63/1997, do 26 de decembro, de medidas urxentes para a mellora do mercado de traballo e o fomento da contratación indefinida.

¹⁰ Ver Real Decreto 1131/2002, do 31 de outubro, polo que se regula a Seguridade Social dos traballadores contratados a tempo parcial así como a xubilación parcial.

¹¹ Apartado redactado segundo a Lei 12/2001, do 9 de xullo, de medidas urxentes de reforma do mercado de traballo para o incremento do emprego e a mellora da súa calidade.

¹² Apartado redactado segundo a Lei 12/2001, do 9 de xullo, de medidas urxentes de reforma do mercado de traballo para o incremento do emprego e a mellora da súa calidade.

¹³ Apartado redactado segundo a Lei 12/2001, do 9 de xullo, de medidas urxentes de reforma do mercado de traballo para o incremento do emprego e a mellora da súa calidade.

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 maneira proporcional, en función do tempo traballado.

- e) A conversión dun traballo a tempo completo nun traballo a tempo 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 na letra a) do apartado 1 do artigo 41. 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), desta Lei, se poidan adoptar por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción.

Co 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 establezan nos convenios colectivos sectoriais ou, no seu defecto, de ámbito inferior.

Os traballadores que acordasen a conversión voluntaria dun contrato de traballo a tempo completo noutro a tempo parcial ou viceversa e que, en virtude das informacións ás que se refire o parágrafo precedente, soliciten o retorno á situación anterior, terán preferencia para o acceso a un posto de traballo vacante da dita natureza que exista na empresa correspondente ao seu mesmo grupo profesional ou categoría equivalente, de acordo cos requisitos e procedementos que se establezan nos convenios colectivos sectoriais ou, no seu defecto, de ámbito inferior. Igual preferencia terán os traballadores que, sendo contratados inicialmente a tempo parcial, prestasen servizos como tales na empresa durante tres ou máis anos, para a cobertura daquelas vacantes a tempo completo correspondentes ao seu mesmo grupo profesional ou categoría equivalente que existan na empresa.

Con carácter xeral, as solicitudes a que se refiren os parágrafos anteriores 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 establecerán medidas para facilitar o acceso efectivo dos traballadores a tempo parcial á formación profesional continua, co fin de favorecer a súa progresión e mobilidade profesionais.
- g) Os convenios colectivos sectoriais e, no seu defecto, de ámbito inferior, poderán establecer, se é o caso, requisitos e especialidades para a conversión de contratos a tempo

completo en contratos a tempo parcial, cando iso estea motivado principalmente por razóns familiares ou formativas.

5. Consideráranse horas complementarias aquelas cunha posibilidade de realización que fose acordada, como adición ás horas ordinarias pactadas no contrato a tempo parcial, conforme ao réxime xurídico establecido neste apartado e, se é o caso, nos convenios colectivos sectoriais ou, no seu defecto, de ámbito inferior.

A realización de horas complementarias está suxeita ás seguintes regras:

- a) O empresario só poderá exixir a realización de horas complementarias cando así o pactase co traballador.

O pacto sobre horas complementarias poderase acordar 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, no modelo oficial que para o efecto será establecido.

- b) Só se poderá formalizar un pacto de horas complementarias no caso de contratos a tempo parcial de duración indefinida.

- c) O pacto de horas complementarias deberá recoller o número de horas complementarias a realización das cales poderá ser requirida polo empresario.

O número de horas complementarias non poderá exceder do 15 por 100 das horas ordinarias de traballo obxecto do contrato. Os convenios colectivos de ámbito sectorial ou, no seu defecto, de ámbito inferior poderán establecer outra porcentaxe máxima, que, en ningún caso, poderá exceder do 60 por 100 das horas ordinarias contratadas. En todo caso, a suma das horas ordinarias e das horas complementarias non poderá exceder do límite legal do traballo a tempo parcial definido no apartado 1 deste artigo.

- d) A distribución e forma de realización das horas complementarias pactadas deberá aterse ao establecido ao respecto no convenio colectivo de aplicación e no pacto de horas complementarias. Salvo que outra cousa se estableza en convenio, o traballador deberá coñecer o día e hora de realización das horas complementarias cun aviso previo de sete días.

- e) A realización de horas complementarias terá que respectar, en todo caso, os límites en materia de xornada e descansos establecidos nos artigos 34, apartados 3 e 4; 36, apartado 1, e 37, apartado 1, desta Lei.

- f) 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 tal efecto, o número e retribución das horas complementarias realizadas deberase recoller no recibo individual de salarios e nos documentos de cotización á Seguridade Social.

- g) O pacto de horas complementarias poderá quedar sen efecto por renuncia do traballador, mediante un aviso previo de quince días, unha vez cumprido un ano desde a súa

celebración, cando concorran as seguintes circunstancias:

- A atención das responsabilidades familiares enunciadas no artigo 37.5 desta Lei.
 - Por necesidades formativas, na forma que regulamentariamente se determine, sempre que se acredite a incompatibilidade horaria.
 - Por incompatibilidade con outro contrato a tempo parcial.
- h) O pacto de horas complementarias e as condicións de realización destas estarán suxeitos ao cumprimento dos requisitos establecidos nas letras anteriores e, se é o caso, ao réxime previsto nos convenios colectivos de aplicación. En caso de incumprimento de tales requisitos e réxime xurídico, a negativa do traballador á realización das horas complementarias, malia teren sido pactadas, non constituirá conduta laboral sancionábel¹⁴.

6. Así mesmo, entenderase como contrato a tempo parcial o realizado polo traballador que concerte coa súa empresa, nas condicións establecidas neste artigo, unha redución da súa xornada de traballo e do seu salario de entre un mínimo dun 25 por 100 e un máximo dun 85 por 100 daqueles, cando reúna as condicións xerais exixidas para ter dereito á pensión contributiva de xubilación da Seguridade Social con excepción da idade, que terá que ser inferior en, como máximo, cinco anos á exixida, ou cando, reunindo igualmente as citadas condicións xerais, cumprise xa a devandita idade. A execución deste contrato de traballo a tempo parcial, e a súa retribución, serán compatíbeis coa pensión que a Seguridade Social recoñeza ao traballador en concepto de xubilación parcial, extinguíndose a relación laboral ao producirse a xubilación total.

Para poder realizar este contrato no caso de traballadores que non alcanzasen aínda a idade de xubilación, a empresa deberá realizar simultaneamente un contrato de traballo cun traballador en situación de desemprego ou que tivese concertado coa empresa un contrato de duración determinada, co fin de substituír a xornada de traballo deixada vacante polo traballador que se xubila parcialmente. Este contrato de traballo, que se poderá realizar tamén para substituír os traballadores que se xubilasen parcialmente despois de cumpriren a idade de xubilación, denominarase contrato de relevo e terá as seguintes particularidades:

- a) A duración do contrato será indefinida ou igual á do tempo que lle falte ao traballador substituído para alcanzar a idade de xubilación á que se refire o primeiro parágrafo deste apartado. Se, ao cumprir esta idade, o traballador xubilado parcialmente continuase na empresa, o contrato de relevo que se celebre por duración determinada poderá prorrogarse mediante acordo das partes por períodos anuais, extinguíndose, en todo caso, ao finalizar o período correspondente ao ano en que se produza a xubilación total do traballador relevado.

No caso do traballador xubilado parcialmente despois de ter alcanzado a idade de xubilación, a duración do contrato de relevo que poderá celebrar a empresa para substituír a parte

de xornada deixada vacante por este poderá ser indefinida ou anual. Neste segundo caso, o contrato prorrogarase automaticamente por períodos anuais, extinguíndose na forma sinalada no parágrafo anterior.

- b) O contrato de relevo poderase realizar a xornada completa ou a tempo parcial. En todo caso, a duración da xornada deberá ser, como mínimo, igual á redución de xornada acordada polo traballador substituído. O horario de traballo do traballador relevista poderá completar o do traballador substituído ou simultanearse con el.
- c) O posto de traballo do traballador relevista poderá ser o mesmo do traballador substituído ou un similar, entendendo por tal o desempeño de tarefas correspondentes ao mesmo grupo profesional ou categoría equivalente.
- d) Na negociación colectiva poderanse establecer medidas para impulsar a celebración de contratos de relevo¹⁵.

ARTIGO 13. - Contrato de traballo a domicilio.

1.- Terá a consideración de contrato de traballo a domicilio aquel no que a prestación da actividade laboral se realice no domicilio do traballador ou no lugar libremente elixido por este e sen vixilancia do empresario.

2.- O contrato formalizarase por escrito co visado da oficina de emprego, onde quedará depositado un exemplar, no que conste o lugar en que se realice a prestación laboral, a fin de que poidan exixirse as necesarias medidas de hixiene e seguridade que se determinen.

3.- O salario, calquera que sexa a forma da súa fixación, será, como mínimo, igual ao dun traballador de categoría profesional equivalente no sector económico de que se trate.

4.- Todo empresario que ocupe traballadores a domicilio deberá poñer a disposición destes un documento de control da actividade laboral que realicen, no que debe consignarse o nome do traballador, a clase e cantidade de traballo, cantidade de materias primas entregadas, tarifas acordadas para a fixación do salario, entrega e recepción de obxectos elaborados e cantos outros aspectos da relación laboral lles interesen ás partes.

5.- Os traballadores a domicilio poderán exercer os dereitos de representación colectiva consono ao previsto nesta Lei, agás que se trate dun grupo familiar.

CAPÍTULO II

Contido do contrato de traballo

SECCIÓN PRIMEIRA

Duración do contrato

ARTIGO 14. - Período de proba.

1.- Poderase concertar por escrito un período de proba, con suxeición aos límites de duración que, se é o caso, se establezan nos convenios colectivos. En defecto de pacto en Convenio, a du-

¹⁴ Apartado redactado segundo a Lei 12/2001, do 9 de xullo, de medidas urxentes de reforma do mercado de traballo para o incremento do emprego e a mellora da súa calidade.

¹⁵ Redactado segundo a Lei 12/2001, do 9 de xullo, de medidas urxentes de reforma do mercado de traballo para o incremento do emprego e a mellora da súa calidade.

ración 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.

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

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

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

3.- Transcorrido o período de proba sen que se produza o desestímulo, o contrato producirá plenos efectos, computándose o tempo dos servizos prestados na antigüidade do traballador na empresa.

As situacións de incapacidade temporal, maternidade e adopción ou acollemento que afecten ao traballador durante o período de proba interrompen o cómputo deste sempre que se produza acordo entrambas as partes.

ARTIGO 15.- Duración do contrato.

1. O contrato de traballo poderá concertarse por tempo indefinido ou por unha duración determinada. Poderán celebrarse contratos de duración determinada nos seguintes supostos:

- a) Cando se contrate o traballador para a realización dunha obra ou servizo determinados, con autonomía e substancialidade propia dentro da actividade da empresa e cunha execución, aínda que limitada no tempo, en principio de duración incerta. Os convenios colectivos sectoriais estatais e de ámbito inferior, incluídos os convenios de empresa, poderán identificar aqueles traballos ou tarefas con substancialidade propia dentro da actividade normal da empresa que se poidan cubrir con contratos desta natureza.
- b) Cando as circunstancias dos mercados, acumulación de tarefas ou exceso de pedidos así o existisen, mesmo tratándose da actividade normal da empresa. En tales casos, os contratos poderán ter unha duración máxima de seis meses, dentro dun período de doce meses, contados a partir do momento en que se produzan as devanditas causas. Por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal ou, no seu defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior, poderase modificar a duración máxima destes contratos e o período dentro do cal se poidan realizar en atención ao carácter estacional da actividade en que as devanditas circunstancias se poidan producir. En tal suposto, o período máximo dentro do cal se poderán realizar será de

dezaoto meses, non podendo superar a duración do contrato as tres cuartas partes do período de referencia establecido nin, como máximo, doce meses.

En caso de que o contrato se concertase por unha duración inferior á máxima legal ou convencionalmente establecida, poderá prorrogarse mediante acordo das partes, por unha única vez, sen que a duración total do contrato poida exceder da devandita duración máxima.

Por convenio colectivo poderanse determinar as actividades nas que poidan contratar traballadores eventuais, así como fixar criterios xerais relativos á axeitada relación entre o volume desta modalidade contractual e o cadro de persoal total da empresa¹⁶.

c) Cando se trate de substituír traballadores con dereito a reserva do posto de traballo, sempre que no contrato de traballo se especifique o nome do substituído e a causa de substitución.

d)¹⁷

2. Adquirirán a condición de traballadores fixos, calquera que fose a modalidade da súa contratación, os que non fosen dados de alta na Seguridade Social, unha vez transcorrido un prazo igual ao que legalmente puidese fixar para o período de proba, salvo que da propia natureza das actividades ou dos servizos contratados se deduxa claramente a duración temporal destes, todo iso sen prexuízo das demais responsabilidades a que houberse lugar en dereito.

3. Presumiranse por tempo indefinido os contratos temporais celebrados en fraude de lei.

4. Os empresarios terán que lle notificar á representación legal dos traballadores nas empresas 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.

5. Sen prexuízo do disposto nos apartados 2 e 3 deste artigo, os traballadores que nun período de trinta meses estivesen contratados durante un prazo superior a vinte e catro meses, con ou sen solución de continuidade, para o mesmo posto de traballo coa mesma empresa, mediante dous ou máis contratos temporais, sexa directamente ou a través da súa posta a disposición por empresas de traballo temporal, coas mesmas ou diferentes modalidades contractuais de duración determinada, adquirirán a condición de traballadores fixos.

Atendendo ás peculiaridades de cada actividade e ás características do posto de traballo, a negociación colectiva establecerá requisitos dirixidos a previr a utilización abusiva de contratos de duración determinada con distintos traballadores para desempeñar o mesmo posto de traballo cuberto anteriormente con contratos dese carácter, con ou sen solución de continuidade, incluídos os contratos de posta a disposición realizados con empresas de traballo temporal.

¹⁶ Apartado redactado segundo a Lei 12/2001, do 9 de xullo, de medidas urxentes de reforma do mercado de traballo para o incremento do emprego e a mellora da súa calidade.

¹⁷ Apartado derogado pola Lei 43/2006, do 29 de decembro, para a mellora do crecemento e do emprego.

O disposto neste apartado non será de aplicación á utilización dos contratos formativos, de substitución e interinidade¹⁸.

6. Os traballadores con contratos temporais e de duración determinada terán os mesmos dereitos que os traballadores 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 do traballador, esta deberá computarse segundo os mesmos criterios para todos os traballadores, calquera que sexa a súa modalidade de contratación¹⁹.

7. O empresario deberá informar os traballadores da empresa 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 os demais traballadores. 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.

Os convenios poderán establecer criterios obxectivos e compromisos de conversión dos contratos de duración determinada ou temporais en indefinidos.

Os convenios colectivos establecerán medidas para facilitar o acceso efectivo destes traballadores á formación profesional continua, co fin de mellorar a súa cualificación e favorecer a súa promoción e mobilidade profesionais.

8. O contrato por tempo indefinido de fixos-descontinuos concertase para realizar traballos que teñan o carácter de fixos-descontinuos e non se repitan en datas certas, dentro do volume normal de actividade da empresa. Aos supostos de traballos descontinuos que se repitan en datas certas seralles de aplicación a regulación do contrato a tempo parcial celebrado por tempo indefinido. Os traballadores fixos-descontinuos serán chamados na orde e a forma que se determine nos respectivos convenios colectivos, podendo o traballador, en caso de incumprimento, reclamar en procedemento de despedimento ante a xurisdición competente, iniciándose o prazo para iso desde o momento en que tivese coñecemento da falta de convocatoria.

Este contrato deberase formalizar necesariamente por escrito no modelo que se estableza, e nel deberá figurar unha indicación sobre a duración estimada da actividade, así como sobre a forma e orde de chamamento que estableza o convenio colectivo aplicábel, facendo constar igualmente, de maneira orientativa, a xornada laboral estimada e a súa distribución horaria.

Os convenios colectivos de ámbito sectorial poderán acordar, cando as peculiaridades da actividade do sector así o xustifiquen, a utilización nos contratos de fixos-descontinuos da modalidade de tempo parcial, así como os requisitos e especialidades para a conversión de contratos temporais en contratos de fixos-descontinuos²⁰.

9. Autorízase o Goberno para desenvolver regulamentariamente o previsto neste artigo²¹.

ARTIGO 16. - Ingreso ao traballo.

1. - Os empresarios están obrigados a comunicar á oficina pública de emprego, no prazo dos dez días seguintes á súa concertación e nos termos que regulamentariamente se determinen, o contido dos contratos de traballo que celebren ou as prórrogas destes, deban ou non formalizarse por escrito²².

2. - Prohibese a existencia de axencias de colocación con fins lucrativos. O servizo público de emprego poderá autorizar, nas condicións que se determinen no correspondente convenio de colaboración e previo informe do Consello Xeral do Instituto Nacional de Emprego, a existencia de axencias de colocación sen fins lucrativos, sempre que a remuneración que reciban do empresario ou do traballador se limite exclusivamente aos gastos ocasionados polos servizos prestados. As devanditas axencias deberán garantir, no seu ámbito de actuación, o principio de igualdade no acceso ao emprego, non podendo establecer discriminación ningunha baseada en motivos de orixe, incluída a racial ou étnica, sexo, idade, estado civil, relixión ou convicións, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social, lingua dentro do Estado e discapacidade, sempre que os traballadores estivesen en condicións de aptitude para desempeñar o traballo ou emprego de que se trate²³.

SECCIÓN SEGUNDA

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 conteñan discriminacións directas ou indirectas desfavorábeis por razón de

¹⁸ Apartado redactado segundo a Lei 43/2006, do 29 de decembro, para a mellora do crecemento e do emprego.

¹⁹ Apartado redactado segundo a Lei 43/2006, do 29 de decembro, para a mellora do crecemento e do emprego.

²⁰ Ver Real Decreto 1131/2002, do 31 de outubro, polo que se regula a Seguridade Social dos traballadores contratados a tempo parcial así como a xubilación parcial.

Apartados 5 a 8 engadidos pola Lei 12/2001, do 9 de xullo, de medidas urxentes de reforma do mercado de traballo para o incremento do emprego e a mellora da súa calidade.

²¹ Redactado segundo a Lei 63/1997, do 26 de decembro, de medidas urxentes para a mellora do mercado de traballo e o fomento da contratación indefinida. Este apartado pasa a ser o número 9 pola Lei 12/2001, do 9 de xullo, de medidas urxentes de reforma do mercado de traballo para o incremento do emprego e a mellora da súa calidade.

²² Apartado redactado segundo a Lei 14/2000, do 29 de decembro, de medidas fiscais, administrativas e da orde social.

²³ Apartado modificado pola Lei 62/2003, do 30 de decembro, de medidas fiscais, administrativas e da orde social.

idade ou discapacidade ou favorábeis ou adversas no emprego, así como en materia de retribucións, xornada e demais condicións de traballo por circunstancias de sexo, orixe, incluído a racial ou étnica, estado civil, condición social, relixión ou convicións, ideas políticas, orientación sexual, adhesión ou non a sindicatos e aos seus acordos, vínculos de parentesco con outros traballadores na 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 exixir o cumprimento do principio de igualdade de trato e non discriminación²⁴.

2.- Poderanse establecer 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 desempregados 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 indefinido²⁵.

4.- Sen prexuízo do disposto nos apartados anteriores, a negociación colectiva poderá establecer medidas de acción positiva para favorecer o acceso das mulleres a todas as profesións. Para ese efecto poderá establecer 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 ou categoría profesional de que se trate.

Así mesmo, a negociación colectiva poderá establecer este tipo de medidas nas condicións de clasificación profesional, promoción e formación, de xeito que, en igualdade de condicións de idoneidade, teñan preferencia as persoas do sexo menos representado para favorecer o seu acceso no grupo, categoría profesional ou posto de traballo de que se trate²⁶.

5. O establecemento de plans de igualdade nas empresas axustarase ao disposto nesta Lei e na Lei Orgánica para a igualdade efectiva de mulleres e homes²⁷.

ARTIGO 18.- Inviolabilidade da persoa do traballador.

Só se poderán realizar rexistros sobre a persoa do traballador, nas súas taquillas e efectos particulares, cando sexan necesarios para a protección do patrimonio empresarial e 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 isto fose posible.

ARTIGO 19.- Seguridade e hixiene.

1.- O traballador, na prestación dos seus servizos, terá dereito a unha protección eficaz en materia de seguridade e hixiene.

2.- O traballador está obrigado a observar no seu traballo as medidas legais e regulamentarias de seguridade e hixiene.

3.- Na inspección e control das 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 facilitar unha formación práctica e axeitada en materia de seguridade e hixiene aos traballadores que contrata, ou cando cambien de posto de traballo ou teñan que aplicar unha nova técnica que poida ocasionar riscos graves para o propio traballador ou para os seus compañeiros ou terceiros, xa sexa con servizos propios, xa sexa coa intervención dos servizos oficiais correspondentes. O traballador está obrigado a seguir as ditas ensinanzas e a realizar as prácticas cando se celebren dentro da xornada de traballo ou noutras horas, pero con desconto naquela do tempo investido nas mesmas.

5.- Os órganos internos da empresa, competentes en materia de seguridade e, no seu defecto, os representantes legais dos traballadores no centro de traballo, que aprecien unha probabilidade seria e grave de accidente por 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 ao 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 parálise inmediata do traballo se se estima un risco grave de accidente.

Se o risco de accidente fose inminente, a paralización das actividades poderá ser acordado por decisión dos órganos competentes da empresa en materia de seguridade ou polo setenta e cinco

²⁴ Apartado redactado segundo a Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.

²⁵ Redactado segundo a Lei 63/1997, do 26 de decembro, de medidas urxentes para a mellora do mercado de traballo e o fomento da contratación indefinida.

²⁶ Apartado engadido pola Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.

²⁷ Apartado engadido pola Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.

por 100 dos representantes dos traballadores en empresas con procesos descontinuos e da totalidade destes naquelas en que o seu proceso sexa continuo; tal acordo será comunicado de inmediato á empresa e á autoridade laboral, quen 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, no seu defecto, polos usos e costumes. De calquera xeito, o traballador e o empresario someteranse nas súas prestacións recíprocas ás exixencias da boa fe.

3.- O empresario poderá adoptar as medidas que estime máis oportunas de vixilancia e control para verificar o cumprimento polo traballador da súas obrigas e deberes laborais, gardando na súa adopción e aplicación a consideración debida á súa dignidade humana e tendo en conta a capacidade real dos traballadores diminuídos, de ser o caso.

4.- O empresario poderá verificar o estado de enfermidade ou accidente 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 ditos recoñecementos poderá determinar a suspensión dos dereitos económicos que puidesen existir a cargo do empresario polas ditas situacións.

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, e
- b) Que se satisfaga ao traballador unha compensación económica axeitada.

3.- No suposto de compensación económica pola plena dedicación, o traballador poderá rescindir o acordo e recuperar a súa liberdade de traballo noutro emprego, comunicándollo por escrito ao empresario cun aviso previo de trinta días, perdéndose neste caso a compensación económica ou outros dereitos vencellados á plena dedicación.

4.- Cando o traballador recibise unha especialización profesional con cargo ao empresario para poñer en marcha proxectos determinados ou realizar un traballo específico, poderá pactarse entrambos a permanencia na dita 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 perdas.

SECCIÓN TERCEIRA

Clasificación profesional e promoción no traballo

ARTIGO 22.- Sistema de clasificación profesional.

1.- Mediante a negociación colectiva ou, no seu defecto, acordo entre a empresa e os representantes dos traballadores, establecerase o sistema de clasificación profesional dos traballadores, por medio de categorías ou grupos profesionais.

2.- Entenderase por grupo profesional o que agrupe unitariamente as aptitudes profesionais, titulacións e contido xeral da prestación e poderá incluír tanto diversas categorías profesionais como distintas funcións ou especialidades profesionais.

3.- Entenderase que unha categoría profesional é equivalente doutra cando a aptitude profesional necesaria para o desempeño das funcións propias da primeira permita desenvolver as prestacións laborais básicas da segunda, previa a realización, se isto é necesario, de procesos simples de formación ou adaptación.

4.- Os criterios de definición das categorías e grupos acomodaránse a regras comúns para os traballadores dun e outro sexo.

5.- Por acordo entre o traballador e o empresario establececese o contido da prestación laboral obxecto do contrato de traballo, así como a súa equiparación á categoría, grupo profesional ou nivel retributivo previsto no convenio colectivo ou, no seu defecto, de aplicación na empresa que se corresponda coa dita prestación.

Cando se acorde a polivalencia funcional ou a realización de funcións propias de dúas ou máis categorías, grupos ou niveis, a equiparación realizarase en virtude das funcións que resulten pre-valentes.

ARTIGO 23.- Promoción e Formación Profesional no traballo.

1.- O traballador terá dereito:

- a) Ao disfrute dos permisos necesarios para concorrer a exames, así como a unha preferencia a elixir quenda de traballo, se tal é o réxime instaurado na empresa, 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 ou á concesión do permiso oportuno de formación ou perfeccionamento profesional con reserva do posto de traballo.
- 2.- Nos convenios colectivos pactaranse os termos do exercicio destes dereitos.

ARTIGO 24.- Ascensos.

1.- Os ascensos dentro do sistema de clasificación profesional produciranse consonte ao que se estableza en convenio ou, no seu defecto, 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 criterios de ascenso na empresa acomodaránse a regras comúns para os traballadores dun e outro sexo.

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 número anterior enténdese sen prexuízo dos dereitos adquiridos ou en curso de adquisición no tramo temporal correspondente.

SECCIÓN CUARTA**Salario e garantías salariais.****ARTIGO 26.- Do salario.**

1.- Considerarase salario a totalidade das percepcións económicas dos traballadores, en cartos 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 o salario en especie poderá superar o 30% das percepcións salariais do traballador.

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, no seu defecto, 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 consonte aos criterios que para tal efecto se pacten. Do mesmo xeito pactarase o carácter consolidábel ou non dos ditos complementos salariais, non tendo o carácter de consolidábeis, agás acordo en contrario, os que estean vencellados 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 por este, 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 ao Consumo.
- b) A produtividade media nacional acadada.
- c) O incremento da participación do traballo na renda nacional.
- d) A conxuntura económica xeral.

Do mesmo xeito 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, é inembargábel.

ARTIGO 28.- Igualdade de remuneración por razón de sexo²⁸.

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.

ARTIGO 29.- Liquidación e pagamento.

1.- A liquidación e o pagamento do salario faranse puntual e documentalmente na data e lugar convidos ou consonte aos 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 farase mediante a entrega ao traballador dun recibo individual e xustificativo do pagamento deste. O recibo de salarios axustarase ao modelo que aprobe o Ministerio de Traballo e Seguridade Social, agás que por convenio colectivo ou, no seu defecto, por acordo entre a empresa e os representantes dos traballadores, se estableza 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 preste servizos en traballos que teñan o carácter de fixos discontinuos, nos supostos de conclusión de cada período de actividade, levarase a cabo con suxeición aos trámites e garantías establecidas no apartado 2 do artigo 49.

²⁸ Modificado pola Lei 33/2002, do 5 de xullo, de modificación do artigo 28 do texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores.

2.- O dereito ao salario a comisión nacerá no momento de realizarse e pagarse o negocio, a colocación ou venda en que interviñese o traballador, liquidándose e pagándose, agás que se pactase outra cousa, ao rematar o ano.

O traballador e os seus representantes legais poden pedir en calquera momento comunicacións da parte dos libros referentes a tales retribucións.

3.- O interese por mora no pagamento do salario será o 10 por 100 do adebado.

4.- O salario, así como o pagamento delegado das prestacións da Seguridade Social, poderá efectualo o empresario en moeda de curso legal ou mediante talón ou outra modalidade de pagamento semellante 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 demorase en darlle traballo por impedimentos imputábel ao mesmo 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 co gallo 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. Do mesmo xeito fixarase por convenio colectivo a contía de tales gratificacións.

Porén, poderase acordar en convenio colectivo que as gratificacións extraordinarias se rateen nas doce mensualidades.

ARTIGO 32.- Garantías do salario²⁹.

1. Os créditos salariais polos últimos trinta días de traballo e en contía que non supere o dobre 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 en que estes, de conformidade coa 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 se debeu percibir 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 Concursal relativas á clasificación dos créditos e ás execucións e premas.

ARTIGO 33.- O Fondo de Garantía Salarial.

1.- O Fondo de Garantía Salarial, organismo autónomo dependente do Ministerio de Traballo 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, a causa de insolvencia, suspensión de pagamentos, creba ou concurso de acredores dos empresarios.

Para os anteriores efectos, considerárase 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 triplo 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 cincuenta días³⁰.

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 aos artigos 50, 51 e 52 desta Lei, e de extinción de contratos conforme ao artigo 64 da Lei 22/2003, do 9 de xullo, Concursal, 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, sen que o salario diario, base do cálculo, poida exceder do triplo 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 ao artigo 50 desta Lei, calcularase sobre a base de trinta días por ano de servizo, co límite fixado no parágrafo anterior³¹.

3.- Nos procedementos concursais, desde o momento en que se teña coñecemento da existencia de créditos laborais ou se pre-

²⁹ Modificado pola Lei 22/2003, do 9 de xullo, Concursal.

³⁰ Parágrafo redactado segundo a Lei 43/2006, do 29 de decembro, para a mellora do crecemento e do emprego.

³¹ Apartado redactado segundo a Lei 43/2006, do 29 de decembro, para a mellora do crecemento e do emprego.

suma a posibilidade da súa existencia, o Xuíz, de oficio ou a pedido de parte, citará o Fondo de Garantía Salarial, quen non asumirá as obrigas sinaladas nos apartados anteriores sen este requisito. O Fondo presentárase 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.

4.- O Fondo asumirá as obrigas especificadas nos números 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 ditos créditos concorresen cos que poidan conservar os traballadores pola parte non satisfeita polo Fondo, uns e outros aboaranse a rateo dos seus respectivos importes.

5.- O Fondo de Garantía Salarial financiarase coas contribucións efectuadas por todos os empresarios a que se refire o apartado 2 do artigo 1 desta Lei, tanto se son públicos como se son privados.

O tipo de cotización fixarase polo Goberno sobre os salarios que sirvan de base para o cálculo da cotización para atender as contingencias 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 establecida pola Lei de Procedemento Laboral, non se consiga satisfacción dos créditos laborais. A resolución na 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.

Tal prazo interromperase polo exercicio das accións executivas ou de recoñecemento do crédito en procedemento concursal e polas demais formas legais de interrupción da prescrición³².

8.- Nas empresas de menos de vinte e cinco traballadores, o Fondo de Garantía Salarial aboará o 40% da indemnización legal que corresponda aos traballadores cunha relación laboral extinguida como consecuencia do expediente instruído en aplicación do artigo 51 desta Lei ou pola causa prevista no parágrafo c do artigo 52, ou conforme ao artigo 64 da Lei 22/2003, do 9 de xullo, Concursal.

O cálculo do importe deste aboamento realizarase sobre as indemnizacións axustadas aos límites previstos no apartado 2 deste artigo³³.

9.- O Fondo de Garantía Salarial terá a consideración de parte na tramitación dos procedementos arbitrais, para efectos de asumir as obrigas previstas neste artigo³⁴.

SECCIÓN QUINTA

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, no seu defecto, por acordo entre a empresa e os representantes dos traballadores poderase establecer a distribución irregular da xornada ao longo do ano. A dita distribución deberá respectar en todo caso os períodos mínimos de descanso diario e semanal previstos nesta Lei.

3.- Entre o remate 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, no seu defecto, acordo entre a empresa e os representantes dos traballadores, se estableza outra distribución do tempo de traballo diario, respectando en todo caso o descanso entre xornadas.

Os traballadores menores de dezaioito anos non poderán realizar máis de oito horas diarias de traballo efectivo, incluíndo, se é o caso, o tempo adicado 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 establecerse 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 establecido ou se estableza por convenio colectivo ou contrato de traballo.

No caso dos traballadores menores de dezaioito anos, o período de descanso terá unha duración mínima de trinta minutos, e deberá establecerse 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 remate da xornada diaria o traballador estea no seu posto de traballo.

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

7.- O Goberno, a proposta do Ministerio de Traballo e Seguridade Social e previa consulta ás Organizacións Sindicais e Em-

³² Apartado redactado segundo a Lei 43/2006, do 29 de decembro, para a mellora do crecemento e do emprego.

³³ Apartado redactado segundo a Lei 43/2006, do 29 de decembro, para a mellora do crecemento e do emprego.

³⁴ Redactado segundo a Lei 60/1997, do 19 de decembro, de modificación do Estatuto dos Traballadores en materia de cobertura do Fondo de Garantía Salarial.

presariais máis representativas, poderá establecer ampliacións ou limitacións na ordenación e duración da xornada de traballo e dos descansos, para aqueles sectores e traballos que polas súas peculiaridades así o requiran.

8.- O traballador terá dereito a adaptar a duración e distribución da xornada de traballo para facer efectivo o seu dereito á conciliación da vida persoal, familiar e laboral nos termos que se establezan na negociación colectiva ou no acordo a que chegue co empresario respectando, se é o caso, o previsto naquela³⁵.

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, no seu defecto, contrato individual, optárase 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 equivalente de descanso retribuído. En ausencia de pacto ao respecto, entenderase que as horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso dentro dos catro meses seguintes á súa realización.

2.- O número de horas extraordinarias non poderá ser superior a oitenta ao ano, agás o previsto no apartado 3 deste artigo. Para os traballadores que pola modalidade ou duración do seu contrato realízaen 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 fosen compensadas mediante descanso dentro dos 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 paro forzoso.

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 fose pactada en convenio colectivo ou contrato individual de traballo, dentro dos límites do apartado 2 deste artigo.

5.- Para efectos do cómputo de horas extraordinarias, a xornada de cada traballador rexístrase día a día e totalízase 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 as dez da noite e as 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 ditos traballadores non poderán realizar horas extraordinarias.

Para a aplicación do disposto no parágrafo anterior, considerase 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 preveña que pode realizar en tal período unha parte non inferior a un terzo da súa xornada de traballo anual.

Resultará de aplicación ao establecido no parágrafo segundo o disposto no apartado 7 do artigo 34 desta Lei. Do mesmo xeito, o Goberno poderá establecer limitacións e garantías adicionais ás previstas neste artigo para a realización de traballo nocturno en certas actividades ou por determinadas categorías 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 establecese atendendo a que o traballo sexa nocturno pola súa propia natureza ou se acordase a compensación deste traballo por descansos.

3.- Considerase traballo a quendas toda a 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 estará no de noite máis de dúas semanas consecutivas, agás 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 os que traballen a quendas deberán gozar en todo momento dun nivel de protección en materia de saúde e seguridade adaptado á natureza do seu traballo, incluíndo uns servizos de protección e prevención apropiados, e equivalentes aos dos restantes traballadores da empresa.

³⁵ Apartado engadido pola Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.

O empresario deberá garantir que os traballadores nocturnos que ocupe dispoñan dunha avaliación gratuita da súa saúde, antes da súa afectación a un traballo nocturno e, posteriormente, a intervalos regulares, nos termos que se establezan na normativa específica na materia. 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, se é 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 exigencias en materia de seguridade e saúde dos traballadores. As ditas exigencias 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 ata 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 dezaño anos será, como mínimo, de dous días ininterrompidos.

Resultará de aplicación ao descanso semanal o disposto no apartado 7 do artigo 34 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, 1 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 estatal 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 estatal 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 establecer 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.- O traballador, previo aviso e xustificación, poderá ausentarse do traballo con dereito a remuneración, por algúns dos motivos e polo tempo seguinte:

- a) Quince días naturais no caso de casamento.
- b) Dous días polo nacemento de fillo e polo falecemento, accidente ou enfermidade graves, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario, de parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade. Cando con tal motivo o traballador necesite facer un desprazamento para o efecto, o prazo será de catro días³⁶.
- c) Un día por traslado de domicilio habitual.
- d) Polo tempo indispensable, 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 á 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 20 por 100 das horas laborais nun período de tres meses, poderá a empresa pasar o traballador afectado á situación de excedencia regulada no apartado 1 do artigo 46 desta Lei.

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

- e) Para realizar funcións sindicais ou de representación do persoal nos termos establecidos legal ou convencionalmente.
- f) Polo tempo indispensable para a realización de exames pre-natais e técnicas de preparación ao parto que se deban realizar dentro da xornada de traballo.

4.- As traballadoras, por lactación dun fillo menor de nove meses, terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións. A duración do permiso incrementarase proporcionalmente nos casos de parto múltiple.

A muller, pola súa vontade, poderá substituír este dereito por unha redución da súa xornada en media hora coa mesma finalidade ou acumulalo en xornadas completas nos termos previstos na negociación colectiva ou no acordo a que chegue co empresario respectando, se é o caso, o establecido naquela.

Este permiso poderá ser gozado indistintamente pola nai ou o pai no caso de que ambos traballen³⁷.

4.bis.- Nos casos de nacementos de fillos prematuros ou que, por calquera causa, deban permanecer hospitalizados a continuación do parto, a nai ou o pai terán dereito a ausentárense do traballo

³⁶ Apartado redactado segundo a Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.

³⁷ Apartado redactado segundo a Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.

durante unha hora. Así mesmo, terán dereito a reducir a súa xornada de traballo ata un máximo de dúas horas, coa diminución proporcional do salario. Para o disfrute deste permiso estarase ao previsto no apartado 6 deste artigo³⁸.

5.- Quen por razóns de garda legal teña ao seu coidado directo algún menor de oito anos ou unha persoa con discapacidade física, psíquica ou sensorial, que non desempeñe unha actividade retribuída, terá dereito a unha redución da xornada de traballo, 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, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse por si mesmo, e que non desempeñe actividade retribuída.

A redución de xornada contemplada no presente apartado constitúe un dereito individual dos traballadores, homes ou mulleres. Non obstante, se dous ou máis traballadores da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa³⁹.

6. A concreción horaria e a determinación do período de disfrute do permiso de lactación e da redución de xornada, previstos nos apartados 4 e 5 deste artigo, corresponderá ao traballador, dentro da súa xornada ordinaria. O traballador deberá avisar previamente ao empresario con quince días de antelación a data en que se reincorporará á súa xornada ordinaria.

As discrepancias xurdidas entre empresario e traballador sobre a concreción horaria e a determinación dos períodos de disfrute previstos nos apartados 4 e 5 deste artigo serán resoltas pola xurisdición competente a través do procedemento establecido no artigo 138 bis da Lei de Procedemento Laboral⁴⁰.

7. A traballadora vítima de violencia de xénero terá 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.

Estes dereitos poderanse exercer nos termos que para estes supostos concretos se establezan nos convenios colectivos ou nos acordos entre a empresa e os representantes dos traballadores, ou conforme ao acordo entre a empresa e a traballadora afectada. No seu defecto, a concreción destes dereitos corresponderalle á traballadora, sendo de aplicación as regras establecidas no apartado anterior, incluídas as relativas á resolución de discrepancias⁴¹.

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 naturais⁴².

2.- O período ou períodos do seu disfrute fixarase de común acordo entre o empresario e o traballador, de conformidade co establecido se é o caso nos convenios colectivos sobre planificación anual das vacacións.

No caso de desacordo entre as partes, a xurisdición competente fixará a data que para o disfrute corresponda e a súa decisión será irrecorríbel. 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 no artigo 48.4 desta Lei, 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 correspondan⁴³.

CAPÍTULO III

Modificación, suspensión e extinción do contrato de traballo.

SECCIÓN PRIMEIRA

Mobilidade funcional e xeográfica

ARTIGO 39. - Mobilidade funcional

1.- A mobilidade funcional no seo da empresa non terá outras limitacións que as exixidas polas titulacións académicas ou profesionais precisas para exercer a prestación laboral e pola pertenza ao grupo profesional. A falta de definición de grupos profesionais, a mobilidade funcional poderá efectuarse entre categorías profesionais equivalentes.

2.- A mobilidade funcional para a realización de funcións non correspondentes ao grupo profesional ou a categorías equivalentes só será posíbel se existisen razóns técnicas ou organizativas que a xustificasen e polo tempo imprescindíbel para a súa atención. No caso de encomenda de funcións inferiores esta deberá estar xustificada por necesidades perentorias ou imprevísibéis da actividade produtiva. O empresario deberá comunicar esta situación aos representantes dos traballadores.

³⁸ Apartado engadido pola Lei 12/2001, do 9 de xullo, de medidas urxentes de reforma do mercado de traballo para o incremento do emprego e a mellora da súa calidade.

³⁹ Apartado redactado segundo a Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.

⁴⁰ Redactado segundo a Lei 39/1999, do 5 de novembro, para promover a conciliación da vida familiar e laboral das persoas traballadoras.

⁴¹ Apartado engadido pola Lei Orgánica 1/2004, Lei Orgánica 1/2004, do 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero.

⁴² Ver sentenzas do Tribunal Superior de Xustiza de Andalucía e do Tribunal Supremo.

⁴³ Apartado redactado segundo a Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.

3.- A mobilidade funcional efectuarase sen menoscabo da dignidade do traballador e sen prexuízo da súa formación e promoción profesional, tendo dereito á retribución correspondente ás funcións que efectivamente realice, agás nos casos de encomenda de funcións inferiores, nos que manterá a retribución de orixe. Non caberá invocar as causas de despedimento obxectivo de ineptitude sobrevida ou de falta de adaptación nos supostos de realización de funcións distintas das habituais como consecuencia da mobilidade funcional.

4.- Se como consecuencia da mobilidade funcional se realizasen funcións superiores ás do grupo profesional ou ás de categorías equivalentes por un período superior a 6 meses durante un ano ou a 8 durante 2 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 consonte ás 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 perante a xurisdición competente.

Mediante a negociación colectiva poderanse establecer períodos distintos dos expresados neste artigo para efectos de reclamar a cobertura das vacantes.

5.- O cambio de funcións distintas das pactadas non incluído nos supostos previstos neste artigo requirirá o acordo das partes ou, no seu defecto, o sometemento ás regras previstas para as modificacións substanciais de condicións de traballo ou ás que para tal fin se establecesen no convenio colectivo.

ARTIGO 40.- Mobilidade xeográfica.

1.- O traslado de traballadores que non fosen contratados especificamente para prestar os seus servizos en empresas con centro de traballo móbiles ou itinerantes a un centro de traballo distinto da mesma empresa que exixa cambios de residencia requirirá a existencia de razóns económicas, técnicas, organizativas ou de produción que o xustifiquen, ou ben contratacións referidas á actividade empresarial.

Entenderase que concorren as causas a que se refire este artigo cando a adopción das medidas propostas contribúa a mellorar a situación da empresa a través dunha máis adecuada organización dos seus recursos, que favoreza a súa posición competitiva no mercado ou unha mellor resposta ás exixencias da demanda.

A decisión de traslado deberá ser notificada polo empresario ao traballador, así como aos seus representantes legais, cunha antelación mínima de 30 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 20 días de salario por ano de servizo, rateándose por meses os períodos de tempo inferiores a un ano e un 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, que nunca será inferior aos límites mínimos establecidos nos convenios colectivos.

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

Cando, con obxecto de eludir as previsións contidas no apartado seguinte deste artigo, 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 ditos 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, de duración non inferior 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, cando menos:

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

O dito 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 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 dito acordo requirirá a conformidade da maioría dos membros do Comité ou Comités de Empresa, dos delegados de persoal, de ser o caso, ou de representacións sindicais, se as houbese, que, no seu conxunto, representen á maioría daqueles.

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 deste artigo.

Malia o sinalado no parágrafo anterior, a autoridade laboral, á vista das posicións das partes e sempre que as consecuencias económicas ou sociais da medida así o xustifiquen, poderá ordenar a ampliación do prazo de incorporación a que se refire o apartado 1

deste artigo e a conseguinte paralización da efectividade do traslado por un período de tempo que, en ningún caso, poderá ser superior a seis meses.

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

O acordo cos representantes legais dos traballadores no período de consultas entenderase sen prexuízo do dereito dos traballadores afectados ao exercicio da opción prevista no parágrafo 4 do apartado 1 deste artigo.

3.- Se por traslado un 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.

3 bis.- A traballadora vítima de violencia de xénero que se vexa obrigada a abandonar o posto de traballo na localidade onde viña prestando os seus servizos, para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral, terá 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 á traballadora as vacantes existentes no devandito momento ou as que se puidesen producir no futuro.

O traslado ou o cambio de centro de traballo terán un duración inicial de seis meses, durante os cales a empresa terá a obriga de reservar o posto de traballo que anteriormente ocupaba a traballadora.

Rematado este período, a traballadora poderá optar entre o regreso ao seu posto de traballo anterior ou a continuidade no novo. Neste último caso, decaerá a devandita obriga de reserva⁴⁴.

4.- 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 exijan 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 do desprazamento cunha antelación suficiente á data da súa efectividade, que non poderá ser inferior a cinco días laborais no caso de desprazamento de duración superior a tres meses; neste último suposto, o traballador terá dereito a un permiso de catro días laborais no seu domicilio de orixe por cada tres meses de desprazamento, sen computar como tales os de viaxe, gastos estes que 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 deste artigo para os traslados.

Os desprazamentos dos que a súa duración nun período de tres anos exceda de doce meses terán, para todos os efectos, o tratamento previsto nesta Lei para os traslados.

5.- Os representantes legais dos traballadores terán prioridade de permanencia nos postos de traballo a que se refire este artigo.

ARTIGO 41.- Modificacións substanciais das condicións de traballo.

1.- A dirección da empresa, cando existan probadas razóns económicas, técnicas, organizativas ou de produción, poderá acordar modificacións substanciais das condicións de traballo. Terán a consideración de modificacións substanciais das condicións de traballo, entre outras, as que afecten ás seguintes materias:

- a) Xornada de traballo.
- b) Horario.
- c) Réxime de traballo a quendas.
- d) Sistema de remuneración.
- e) Sistema de traballo e rendemento.
- f) Funcións, cando excedan dos límites que para a mobilidade funcional establece o artigo 39 desta Lei.

Entenderase que concorren as causas a que se refire este artigo cando a adopción das medidas propostas contribúa a mellorar a situación da empresa a través dunha máis adecuada organización dos seus recursos, que favoreza a súa posición competitiva no mercado ou unha mellor resposta ás exigencias da demanda.

2.- As modificacións substanciais das condicións de traballo poderán ser de carácter individual ou colectivo.

Considérase de carácter individual a modificación daquelas condicións de traballo de que disfrutaban os traballadores a título individual.

Considérase de carácter colectivo a modificación daquelas condicións recoñecidas aos traballadores en virtude de acordo ou pacto colectivo ou disfrutadas por estes en virtude dunha decisión unilateral do empresario de efectos colectivos. A modificación das condicións establecidas nos convenios colectivos regulados no Título III desta Lei só poderá producirse por acordo entre a empresa e os representantes dos traballadores e respecto das materias ás que se refiren os parágrafos b), c) d) e e) do apartado anterior.

Malia o disposto no parágrafo anterior, non se considerarán en ningún caso de carácter colectivo para os efectos do disposto no apartado 4 deste artigo, as modificacións funcionais e de horario de traballo que afecten, nun período de noventa días, a un número de traballadores inferior a:

- a) Dez traballadores, nas empresas que ocupen menos de cen traballadores.
- b) O dez por cento do número de traballadores da empresa

⁴⁴ Artigo engadido pola Lei Orgánica 1/2004, do 28 de decembro, de Medidas de Protección Integral contra a Violencia de Xénero.

naquelas que ocupen entre cen e trescentos traballadores.

- c) Trinta traballadores, nas empresas que ocupen trescentos ou máis traballadores.

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 trinta días á data da súa efectividade.

Nos supostos previstos nos parágrafos a), b) e c) do apartado 1 deste artigo, e sen prexuízo do disposto no artigo 50, apartado un, a), 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 perante a xurisdición competente. A sentenza declarará a modificación xustificada ou inxustificada e, neste último caso, reconecerá o dereito do traballador a ser reposto nas súas anteriores condicións.

Cando con obxecto de eludir as previsións contidas no apartado seguinte deste artigo, a empresa realice modificacións substanciais das condicións de traballo en períodos sucesivos de noventa días en número inferior aos límites a que se refire o último parágrafo do apartado 2, sen que concorran causas novas que xustifiquen tal actuación, as ditas novas modificacións consideraranse efectuadas en fraude de Lei e serán declaradas nulas e sen efecto.

4.- 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 inferior a quince días. O dito 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.

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

O dito acordo requirirá a conformidade da maioría dos membros do Comité ou Comités de Empresas, dos delegados de persoal, se é o caso, ou das representacións sindicais, se as houbese, que, no seu conxunto, representen a maioría daqueles.

Tras o remate do período de consultas, o empresario notificará aos traballadores a súa decisión sobre a modificación, que producirá efectos unha vez transcorrido o prazo a que se refire o apartado 3 deste artigo.

Contra as decisións a que se refire este apartado poderase reclamar en conflito colectivo, sen prexuízo da acción individual prevista no apartado 3 deste artigo. A interposición do conflito paralizará a tramitación das accións individuais iniciadas, ata a súa resolución.

O acordo cos representantes legais dos traballadores no período de consultas entenderase sen prexuízo do dereito dos traballadores afectados a exercer a opción prevista no parágrafo segundo do apartado tres deste artigo.

5.- En materia de traslados estarase ao disposto nas normas específicas establecidas no artigo 40 desta Lei.

SECCIÓN SEGUNDA

Garantías por cambio de empresario.

ARTIGO 42.- Responsabilidade empresarial no caso de subcontrata de obras ou servizos.

1.- Os empresarios que contraten ou subcontraten con outros a realización de obras ou servizos correspondentes á propia actividade daqueles deberán comprobar que os ditos contratistas están ao corrente no pagamento das cotas da Seguridade Social. Para o efecto demandarán por escrito, con identificación da empresa afectada, certificación negativa por descuberto na Tesourería Xeral da Seguridade Social, que deberá librar inescusabelmente a dita certificación no prazo de trinta días improrrogábeis e nos termos que regulamentariamente se establezan. Transcorrido este prazo, quedará exonerado de responsabilidade o empresario solidificante.

2. O empresario principal, agás o transcurso do prazo antes sinalado respecto á Seguridade Social, e durante o ano seguinte ao remate do seu encargo, responderá solidariamente das obrigas de natureza salarial contraídas polos contratistas e subcontratistas cos seus traballadores e das referidas á Seguridade Social durante o período de vixencia da contrata.

Non haberá responsabilidade polos actos do contratista cando a actividade contratada se refira exclusivamente á construción ou reparación que poida contratar un cabeza de familia respecto da súa vivenda, así como cando o propietario da obra ou industria non contrate a súa realización por razón dunha actividade empresarial.

3. Os traballadores do contratista ou subcontratista deberán ser informados por escrito polo seu empresario da identidade da empresa principal para a cal estean a prestar servizos en cada momento. A devandita información deberase facilitar antes do inicio da respectiva prestación de servizos e incluírá o nome ou razón social do empresario principal, o seu domicilio social e o seu número de identificación fiscal. Así mesmo, o contratista ou subcontratista deberán informar da identidade da empresa principal á Tesouraría 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 desta Lei, cando a empresa concerte un contrato de prestación de obras ou servizos cunha empresa contratista ou subcontratista, deberá informar aos representantes legais dos seus traballadores 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 de contrata.
- d) Se é o caso, número de traballadores que serán ocupados 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 dispor dun libro rexistro no que se reflita a información anterior respecto de todas as empresas citadas. O devandito libro estará a disposición dos representantes legais dos traballadores⁴⁵.

5. A empresa contratista ou subcontratista deberá informar igualmente os representantes legais dos seus traballadores, antes do inicio da execución da contrata, sobre os mesmos extremos a que se refiren o apartado 3 anterior e as letras b) a e) do apartado 4⁴⁶.

6. Os traballadores das empresas contratistas e subcontratistas, cando non teñan representación legal, terán dereito a formular aos representantes dos traballadores 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 do traballador respecto da empresa da que depende⁴⁷.

7. Os representantes legais dos traballadores da empresa principal e das empresas contratistas e subcontratistas, cando compartan de forma continuada centro de traballo, poderán reunirse para efectos de coordinación entre eles e en relación coas condicións de execución da actividade laboral nos termos previstos no artigo 81 desta Lei.

A capacidade de representación e ámbito de actuación dos representantes dos traballadores, así como o seu crédito horario, virán determinados pola lexislación vixente e, se é o caso, polos convenios colectivos de aplicación⁴⁸.

ARTIGO 43.- Cesión de traballadores⁴⁹.

1. A contratación de traballadores para cedelos temporalmente a outra empresa só se poderá efectuar a través de empresas de traballo temporal debidamente autorizadas nos termos que legalmente se establezan.

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 ser-

vizos entre as empresas se limite 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 computase desde o inicio da cesión ilegal.

ARTIGO 44.- A sucesión de empresa⁵⁰.

1.- O cambio da titularidade da empresa, dun centro de traballo ou dunha unidade produtiva autónoma non extinguirá por si mesmo 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 adquise 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 accesorio.

3. Sen prexuízo do establecido na lexislación de Seguridade Social, o cedente e o cesionario, nas transmisións que teñan lugar por actos intervivos, 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 contra, establecido unha vez consumada a sucesión mediante acordo de empresa entre o cesionario e os representantes dos traballadores, as relacións laborais dos traballadores afectados pola sucesión seguirán a rexerse polo convenio colectivo que no momento da transmisión fose de aplicación na empresa, centro de traballo ou unidade produtiva autónoma transferida.

⁴⁵ Apartado redactado segundo a Lei 43/2006, do 29 de decembro, para a mellora do crecemento e do emprego.

⁴⁶ Redactado segundo a Lei 12/2001, do 9 de xullo, de medidas urxentes de reforma do mercado de traballo para o incremento do emprego e a mellora da súa calidade.

⁴⁷ Apartado engadido pol a Lei 43/2006, do 29 de decembro, para a mellora do crecemento e do emprego.

⁴⁸ Apartado engadido pol a Lei 43/2006, do 29 de decembro, para a mellora do crecemento e do emprego.

⁴⁹ Artigo redactado segundo a Lei 43/2006, do 29 de decembro, para a mellora do crecemento e do emprego.

⁵⁰ Artigo redactado segundo a Lei 12/2001, do 9 de xullo, de medidas urxentes de reforma do mercado de traballo para o incremento do emprego e a mellora da súa calidade.

Esta aplicación manterase ata a data de expiración do convenio colectivo de orixe ou ata a entrada en vigor doutro convenio colectivo novo que resulte aplicábel á entidade económica transmittida.

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 por si mesmo 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 polo 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; e
- 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 puidesen 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 terán que proporcionar a indicada información, en todo caso, ao tempo de se publicar a convocatoria das xuntas xerais que deben adoptar os respectivos acordos.

9. O cedente ou o cesionario que prevese adoptar, con motivo da transmisión, medidas laborais en relación cos seus traballadores virá obrigado a iniciar un período de consultas cos representantes legais das traballadores sobre as medidas previstas e as súas consecuencias para os traballadores. Este período de consultas terá que se celebrar coa suficiente antelación, antes de que as medidas se 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 consistisen en traslados colectivos ou en modificacións substanciais das condicións de traballo de carácter colectivo, o procedemento do período de consultas a que se refire o parágrafo anterior axustarase ao establecido nos artigos 40.2 e 41.4 desta Lei.

10. As obrigas de información e consulta establecidas neste artigo aplicaranse con independencia de que a decisión relativa á

transmisión fose 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 tal efecto.

SECCIÓN TERCEIRA

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) Maternidade, paternidade, risco durante o embarazo, risco durante a lactación natural dun menor de nove meses e adopción ou acollemento, tanto preadoptivo como permanente ou simple, de conformidade co Código Civil ou as leis civís das Comunidades Autónomas que o regulen, sempre que a súa duración non sexa inferior a un ano, aínda que estes sexan provisionais, de menores de seis anos ou de menores de idade que sexan maiores de seis anos cando se trate de menores discapacitados 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 competentes⁵¹.
- e) Cumprimento do Servizo militar ou da prestación social substitutoria.
- f) Exercicio de cargo público representativo.
- g) Privación de liberdade do traballador, mentres non exista sentenza condenatoria.
- h) Suspensión de soldo e emprego, por razóns disciplinarias.
- i) Forza maior temporal.
- j) Causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción.
- k) Excedencia forzosa.
- l) Polo exercicio do dereito de folga.
- m) Peché legal da empresa.
- n) Por decisión da traballadora que se vexa obrigada a abandonar o seu posto de traballo como consecuencia de ser vítima de violencia de xénero⁵².

2.- A suspensión exonera das obrigas recíprocas de traballar e remunerar o traballo⁵³.

⁵¹ Apartado redactado segundo a Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.

⁵² Apartado engadido pola Lei Orgánica 1/2004, do 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero.

⁵³ Redactado segundo a Lei 39/1999, do 5 de novembro, para promover a conciliación da vida familiar e laboral das persoas traballadoras.

ARTIGO 46.- Excedencias.

1.- A excedencia poderá ser voluntaria ou forzosa. A forzosa, que dará dereito a conservación do posto e ao cómputo da antigüidade da súa vivencia, 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 recoña 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 excedencia⁵⁴.

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 acollemento, tanto permanente como preadoptivo, aínda que estes sexan provisionais, a contar desde a data de nacemento ou, se é o caso, da resolución xudicial ou administrativa⁵⁵.

Támén terán dereito a un período de excedencia, de duración non superior a dous anos, salvo que se estableza unha duración maior por negociación colectiva, os traballadores para atender ao coidado dun familiar ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente, enfermidade ou incapacidade non poida valerse por si mesmo, e non desempeñe actividade retribuída⁵⁶.

A excedencia contemplada no presente apartado, cuxo período de duración podrá gozarse de forma fraccionada, constitúe un dereito individual dos traballadores, homes ou mulleres. Non obstante, se dous ou máis traballadores da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa⁵⁷.

Cando un novo suxeito causante dese dereito a un novo período de excedencia, o inicio desta dará fin ao que, se é o caso, se viñese disfrutando.

O período en que o traballador permaneza en situación de excedencia conforme ao establecido neste artigo será computábel para efectos de antigüidade e o traballador terá dereito á asistencia a cursos de formación profesional, á participación dos cales deberá ser convocado polo empresario, 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.

Non obstante, cando o traballador forme parte dunha familia que teña recoñecida oficialmente a condición de familia numerosa, a reserva do seu posto de traballo estenderase ata un máximo de 15 meses cando se trate dunha familia numerosa de categoría xeral, e ata un máximo de 18 meses se se trata de categoría especial⁵⁸.

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 excedente conserva só un dereito preferente ao reingreso nas vacantes de igual ou semellante categoría a 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 preveñan⁵⁹.

ARTIGO 47.- Suspensión do contrato de traballo por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción ou derivadas de forza maior.

1.- O contrato de traballo poderá ser suspendido, a iniciativa do empresario, por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción, de acordo co procedemento establecido no artigo 51 desta Lei e nas súas normas de desenvolvemento, agás no referente ás indemnizacións que non procederán.

A autorización desta medida procederá cando da documentación obrante no expediente se desprenda razoabelmente que tal medida temporal é necesaria para a superación dunha situación de carácter conxuntural da actividade da empresa.

Neste suposto, o prazo a que se refire o apartado 4 deste artigo 51 desta Lei, relativo á duración do período de consultas, reducirase á metade e a documentación xustificativa será a estritamente necesaria nos termos que regulamentariamente se determinen.

2.- Do mesmo xeito, o contrato de traballo poderá ser suspendido por causa derivada de forza maior de acordo co procedemento establecido no artigo 51.12 desta Lei e normas regulamentarias de desenvolvemento.

ARTIGO 48.- Suspensión con reserva de posto de traballo.

1.- Ao cesamento das causas legais de suspensión, o traballador terá dereito a reincorporación ao posto de traballo reservado, en todos os supostos aos que se refire o apartado 1 do artigo 45, agás nos sinalados nos parágrafos a) e b) do mesmo número e artigo, no que se estará ao pactado.

⁵⁴ Apartado redactado segundo a Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.

⁵⁵ Parágrafo redactado segundo a Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.

⁵⁶ Parágrafo redactado segundo a Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.

⁵⁷ Parágrafo redactado segundo a Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.

⁵⁸ Parágrafo engadido pola Lei 40/2003, do 18 de novembro, de protección ás familias numerosas.

⁵⁹ Redactado segundo a Lei 39/1999, do 5 de novembro, para promover a conciliación da vida familiar e laboral das persoas traballadoras.

2.- No suposto de incapacidade temporal, producida a extinción desta situación con declaración de invalidez permanente nos graos de incapacidade permanente total para a profesión habitual, absoluta para todo traballo ou gran invalidez, cando, a xuízo do órgano de cualificación, a situación de incapacidade do traballador vaia ser previsibelmente obxecto de revisión por melloría que permita a súa reincorporación ao posto de traballo, subsistirá a suspensión da relación laboral, con reserva do posto de traballo, durante un período de dous anos a contar desde a data da resolución pola que se declare a invalidez permanente.

3.- Nos supostos de suspensión por prestación do Servizo Militar ou prestación social substitutoria, 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 do cesamento no servizo, cargo ou función.

4.- No suposto de parto, a suspensión terá unha duración de dezanove semanas ininterrompidas, ampliábeis no suposto de parto múltiple en dúas semanas máis por cada fillo a partir do segundo. O período de suspensión distribuirase a opción da interesada sempre que seis semanas sexan inmediatamente posteriores ao parto. En caso de falecemento da nai, con independencia de que esta realízase ou non algún traballo, o outro proxenitor poderá facer uso da totalidade ou, se é o caso, da parte que reste do período de suspensión, computado desde a data do parto, e sen que se desconte deste a parte que a nai puidese gozar con anterioridade ao parto. No suposto de falecemento do fillo, o período de suspensión non se verá reducido, salvo que, unha vez finalizadas as seis semanas de descanso obrigatorio, a nai solicítase reincorporarse ao seu posto de traballo.

Malia o anterior, e sen prexuízo das seis semanas inmediatamente posteriores ao parto de descanso obrigatorio para a nai, no caso de que ambos os proxenitores traballen, a nai, ao iniciarse o período de descanso por maternidade, poderá optar por que o outro proxenitor goce dunha parte determinada e ininterrompida do período de descanso posterior ao parto ben de forma simultánea ou sucesiva co da nai. O outro proxenitor poderá seguir facendo uso do período de suspensión por maternidade inicialmente cedido, aínda que no momento previsto para a reincorporación da nai ao traballo esta estea en situación de incapacidade temporal.

No caso de que a nai 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 polo período que corespondese á nai, o que será compatíbel co exercicio do dereito recoñecido no artigo seguinte.

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, ou na súa falta, 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.

Nos casos de partos prematuros con falta de peso e aque-loutros 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 o nacido estea hospitalizado, cun máximo de trece semanas adicionais, e nos termos en que regulamentariamente se desenvolva.

Nos supostos de adopción e de acollemento, de acordo co artigo 45.1.d desta Lei, a suspensión terá unha duración de dezanove semanas ininterrompidas, ampliábel no suposto de adopción ou acollemento múltiples en dúas semanas por cada menor a partir do segundo. A devandita suspensión producirá os seus efectos, a elección do traballador, ben a partir da resolución xudicial pola que se constitúe a adopción, ben a partir da decisión administrativa ou xudicial de acollemento, provisional ou definitivo, sen que en ningún caso un mesmo menor poida dar dereito a varios períodos de suspensión.

No caso de que ambos os proxenitores traballen, o período de suspensión distribuirase a opción dos interesados, que poderán gozalo de forma simultánea ou sucesiva, sempre con períodos ininterrompidos e cos límites sinalados.

Nos casos de goce simultáneo de períodos de descanso, a suma destes non poderá exceder das dezanove semanas previstas nos parágrafos anteriores ou das que correspondan en caso de parto, adopción ou acollemento múltiples.

No suposto de discapacidade do fillo ou do menor adoptado ou acolido, a suspensión do contrato a que se refire este apartado terá unha duración adicional de dúas semanas. No caso de que ambos os proxenitores traballen, este período adicional distribuirase a opción dos interesados, que poderán gozalo de forma simultánea ou sucesiva e sempre de forma ininterrompida.

Os períodos aos que se refire o presente apartado poderán gozarse en réxime de xornada completa ou a tempo parcial, previo acordo entre os empresarios e os traballadores afectados, nos termos que regulamentariamente determinense.

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 no presente apartado, poderá iniciarse ata catro semanas antes da resolución pola que se constitúe a adopción.

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 refire este apartado, así como nos previstos no seguinte apartado e no artigo 48 bis⁶⁰.

5. 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 maternidade biolóxica ou o lactante cumpra

⁶⁰ Apartado redactado segundo a Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.

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 estado⁶¹.

6. No suposto previsto na letra n) do apartado 1 do artigo 45, 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 dezaioito meses⁶².

ARTIGO 48 BIS.- Suspensión do contrato de traballo por paternidade.

Nos supostos de nacemento de fillo, adopción ou acollemento de acordo co artigo 45.1.d desta Lei, o traballador terá dereito á suspensión do contrato durante trece días ininterrompidos, ampliábeis no suposto de parto, adopción ou acollemento múltiples en dous días máis por cada fillo a partir do segundo. Esta suspensión é independente do goce compartido dos períodos de descanso por maternidade regulados no artigo 48.4.

No suposto de parto, a suspensión corresponde en exclusiva ao outro proxenitor. Nos supostos de adopción ou acollemento, este dereito corresponderá só a un dos proxenitores, a elección dos interesados; con todo, cando o período de descanso regulado no artigo 48.4 sexa gozado na súa totalidade por un dos proxenitores, o dereito á suspensión por paternidade unicamente poderá ser exercido polo outro.

O traballador que exerza este dereito podrá facelo durante o período comprendido desde a finalización do permiso por nacemento de fillo, previsto legal ou convencionalmente, ou desde a resolución xudicial pola que se constitúe a adopción ou a partir da decisión administrativa ou xudicial de acollemento, ata que finalice a suspensión do contrato regulada no artigo 48.4 ou inmediatamente logo da finalización da devandita suspensión.

A suspensión do contrato a que se refire este artigo poderá gozarse en réxime de xornada completa ou en réxime de xornada parcial dun mínimo do 50 %, previo acordo entre o empresario e o traballador, e conforme se determine regulamentariamente.

O traballador deberá comunicar ao empresario, coa debida antelación, o exercicio deste dereito nos termos establecidos, se é o caso, nos convenios colectivos⁶³.

SECCIÓN CUARTA

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 constituán abuso de dereito manifesto por parte do empresario.

c) Por expiración do tempo convido ou realización da obra ou servizo obxecto do contrato. Ao que remate do contrato, excepto nos casos do contrato de interinidade e dos contratos formativos, o traballador terá dereito a recibir unha indemnización de contía equivalente á parte proporcional da cantidade que resultaría de aboar oito días de salario por cada ano de servizo, ou a establecida, se é o caso, na normativa específica que sexa de aplicación.

Os contratos de duración determinada que teñan establecido prazo máximo de duración, incluídos os contratos en prácticas e para a formación, concertados por unha duración inferior á máxima legalmente establecida, entenderanse prorrogados automaticamente ata o devandito prazo cando non medie denuncia ou prórroga expresa e o traballador continúe prestando servizos.

Expirada a devandita duración máxima ou realizada a obra ou servizo obxecto do contrato, se non houbese denuncia e se continuase na prestación laboral, o contrato considerárase prorrogado tacitamente por tempo indefinido, salvo proba en contra 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 o seu remate cunha antelación mínima de quince días⁶⁴.

d) Por dimisión do traballador, debendo mediar o aviso previo que sinalen os convenios colectivos ou o costume do lugar.

e) Por morte, gran invalidez ou invalidez permanente total ou absoluta do traballador, sen prexuízo do disposto no artigo 48.2.

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 desta Lei.

h) Por forza maior que imposibilite definitivamente a prestación de traballo, sempre que a súa existencia fose debidamente constatada consonte ao disposto no apartado 12 do artigo 51 desta Lei.

⁶¹ Apartado redactado segundo a Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.

⁶² Apartado engadido pola Lei Orgánica 1/2004, do 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero.

⁶³ Artigo engadido pola Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.

⁶⁴ Apartado redactado segundo a Lei 43/2006, do 29 de decembro, para a mellora do crecemento e do emprego.

- i) Por despedimento colectivo, fundado en causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción, sempre que aquel fose debidamente autorizado consonte ao disposto nesta Lei.
- 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 traballadora que se vexa obrigada a abandonar definitivamente o seu posto de traballo como consecuencia de ser vítima de violencia de xénero⁶⁵.

2.- O empresario, con ocasión da extinción do contrato, ao comunicar aos traballadores a denuncia ou, se é o caso, o aviso previo da súa extinción, deberá acompañar unha proposta do documento de liquidación das cantidades adebadas.

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

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 que redunden en prexuízo da súa formación profesional ou en menoscabo da súa dignidade.
- 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 desta Lei, cando unha sentenza xudicial declarase estes inxustificados.

2.- Neses 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 cando menos a:

- a) Dez traballadores, nas empresas que ocupen menos de cen traballadores.

- b) O 10% do número de traballadores da empresa naquelas que ocupen entre cen e trescentos traballadores.
- c) Trinta traballadores nas empresas que ocupen trescentos ou máis traballadores.

Entenderase que concorren as causas a que se refire este artigo cando a adopción das medidas propostas contribúa, se as aducidas son económicas, a superar unha situación económica negativa da empresa ou, se son técnicas, organizativas ou de produción, a garantir a viabilidade futura da empresa e do emprego nesta a través dunha máis adecuada organización dos recursos.

Entenderase do mesmo xeito como despedimento colectivo a extinción dos contratos de traballo que afecten á totalidade do cadro de persoal da empresa, sempre que o número de traballadores afectados sexa superior a cinco, cando aquel se produza como consecuencia do cesamento 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 1º deste artigo, 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 parágrafo c) do apartado 1 do artigo 49 desta Lei, sempre que o seu número sexa, cando menos, de cinco.

Cando en períodos sucesivos de 90 días e co obxecto de eludir as previsións contidas neste artigo, a empresa realice extincións de contrato ao abeiro do disposto no artigo 52.c) desta Lei nun número inferior aos límites sinalados, e sen que concorran causas novas que xustifiquen tal actuación, as ditas novas extincións consideraranse efectuadas en fraude de Lei, e serán declaradas nulas e sen efecto.

2.- O empresario que teña a intención de efectuar un despedimento colectivo deberá solicitar autorización para a extinción dos contratos de traballo consonte o procedemento de regulación de emprego previsto nesta Lei e nas súas normas de desenvolvemento regulamentario. O procedemento iniciarase mediante a solicitude á autoridade laboral competente e a apertura simultánea dun período de consultas cos representantes legais dos traballadores.

A comunicación á autoridade laboral e aos representantes legais dos traballadores deberá ir acompañada de toda a documentación necesaria para acreditar as causas motivadoras do expediente e a xustificación das medidas a adoptar, nos termos que regulamentariamente se determinen.

A comunicación da apertura do período de consultas realízase mediante escrito dirixido polo empresario aos representantes legais dos traballadores, e unha copia deste farase chegar, xunto coa solicitude, á autoridade laboral.

3.- Recibida a solicitude, a autoridade laboral comprobará que esta reúne os requisitos exixidos, requirindo, no caso contrario, a súa emenda polo empresario nun prazo de dez días, coa adverten-

⁶⁵ Apartado engadido pola Lei Orgánica 1/2004, do 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero.

cia de que, se así non o fixese, teráselle por desistido da súa petición, con arquivo das actuacións.

A autoridade laboral comunicará a iniciación do expediente á Entidade Xestora da prestación por desemprego e solicitará, con carácter preceptivo, informe da Inspección de Traballo e Seguridade Social sobre as causas motivadoras do expediente, e cantos outros resulten necesarios para resolver fundadamente. Os informes terán de ser evacuados no improrrogábel prazo de 10 días e deberán obrar en poder da autoridade laboral antes do remate do período de consultas a que se refiren os apartados 2 e 4 deste artigo, quen os incorporará ao expediente unha vez concluído aquel.

Se, durante a tramitación do expediente, a autoridade laboral tivese coñecemento de que por parte do empresario se están adoptando medidas que puideran facer ineficaz o resultado de calquera pronunciamento, aquela poderá demandar do empresario e das autoridades competentes a inmediata paralización destas.

Cando a extinción afectase a máis do 50% dos traballadores, darase conta polo empresario da venda dos bens da empresa, agás daqueles que constitúan o tráfico normal desta, aos representantes legais dos traballadores e, así mesmo, á autoridade competente.

4.- A consulta cos representantes legais dos traballadores, que posuirán a condición de parte interesada na tramitación do expediente de regulación de emprego, terá unha duración non inferior a trinta días naturais, ou de quince no caso de empresas de menos de cincuenta traballadores, e deberá versar sobre as causas motivadoras do expediente 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 e para posibilitar a continuidade e viabilidade do proxecto empresarial.

En todo caso, nas empresas de cincuenta ou máis traballadores, deberase acompañar á documentación iniciadora do expediente un plan que contemple as medidas anteriormente sinaladas.

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

O dito acordo requirirá a conformidade da maioría dos membros do Comité ou Comités de Empresa, dos Delegados de Persoal, de ser o caso, ou de representacións sindicais, se as houbese, que, no seu conxunto, representen á maioría daqueles.

Ao remate do período de consultas o empresario comunicará á autoridade laboral o seu resultado.

5.- Cando o período de consultas remate con acordo entre as partes, a autoridade laboral procederá a ditar resolución no prazo de quince días naturais autorizando a extinción das relacións laborais. Se transcorrido o dito prazo non recaese pronunciamento expreso, entenderase autorizada a medida extintiva nos termos contemplados no acordo.

Malia o disposto no parágrafo anterior, se a autoridade laboral apreciase, de oficio ou a pedimento de parte, a existencia de

fraude, dolo, coacción ou abuso de dereito na conclusión do acordo, remitirao, con suspensión de prazo para ditar resolución, á autoridade xudicial, para efectos da súa posíbel declaración de nulidade. Do mesmo xeito actuará cando, de oficio ou a petición da Entidade Xestora da prestación por desemprego, estímase que o acordo puidese ter por obxecto a obtención indevida das prestacións por parte dos traballadores afectados, por inexistencia da causa motivadora da situación legal de desemprego.

6.- Cando o período de consultas conclúa sen acordo, a autoridade laboral ditará resolución estimando ou desestimando, en todo ou en parte, a solicitude empresarial. A resolución ditarase no prazo de quince días naturais a partir da comunicación á autoridade laboral da conclusión do período de consultas; se transcorrido o dito prazo non houbese pronunciamento expreso, entenderase autorizada a medida extintiva nos termos da solicitude.

A resolución da autoridade laboral será motivada e congruente coa solicitude empresarial. A autorización procederá cando da documentación obrante no expediente se desprenda razoabelmente que as medidas propostas pola empresa son necesarias aos fins previstos no apartado 1 deste artigo.

7.- Os representantes legais dos traballadores terán prioridade de permanencia na empresa nos supostos a que se refire este artigo.

8.- Os traballadores aos que os seus contratos se extingan de conformidade co disposto neste artigo terán dereito a unha indemnización de vinte días de salario por ano de servizo, rateándose por meses os períodos de tempo inferiores a un ano, cun máximo de doce mensualidades.

9.- Os traballadores, a través dos seus representantes, poderán solicitar do mesmo xeito a incoación do expediente a que se refire este artigo, se racionalmente se presumise que a non incoación deste polo empresario puidese ocasionarlles prexuízos de imposible ou difícil reparación.

En tal caso, a autoridade laboral competente determinará as actuacións e os informes que sexan precisos para a resolución do expediente, respectando os prazos previstos neste artigo.

10.- O expediente de regulación de emprego para os supostos de declaración de quebra, cando os síndicos acordasen a non continuidade da actividade empresarial, ou noutros supostos de cesamento da actividade da empresa en virtude de decisión xudicial, tramitarase para os únicos efectos do acceso dos traballadores afectados á situación legal de desemprego. Todo iso sen prexuízo do disposto nos apartados 2 e 4 deste artigo en materia de período de consultas e de dereito á indemnización á que se refire o apartado 8⁶⁶.

11.- No suposto de venda xudicial da totalidade da empresa ou de parte desta unicamente será aplicábel o disposto no artigo 44 desta Lei cando o vendido comprenda os elementos necesarios e por si mesmos suficientes para continuar a actividade empresarial.

⁶⁶ Derrogado pola Lei 22/2003, do 9 de xullo, Concursal.

Se malia a concorrencia do suposto anterior, o novo empresario decide non continuar ou suspende a actividade do anterior, deberá fundamentalmente no expediente de regulación de emprego incoado para o efecto.

12.- 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 expediente tramitado consonte ao disposto neste apartado.

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

A resolución da autoridade laboral ditarase previas as actuacións e informes indispensábeis, no prazo de cinco días desde a solicitude, e producirá efectos desde a data do feito causante da forza maior.

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.

13.- No non previsto neste artigo será de aplicación o disposto na Lei 30/1992, do 26 de novembro, de Réxime Xurídico das Administracións Públicas e do Procedemento Administrativo Común, en particular en materia de recursos.

Todas as actuacións que se deban seguir e as notificacións que deban efectuarse aos traballadores practícaranse cos representantes legais destes.

14.- 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 o empresario. 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 tal efecto.

15.- Cando se trate de expedientes de regulación de emprego de empresas non incursas en procedemento concursal que inclúan traballadores con 55 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 na Lei Xeral da Seguridade Social⁶⁷.

ARTIGO 52.- Extinción do contrato por causas obxectivas.

O contrato poderá extinguirse:

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

b) Por falta de adaptación do traballador as modificacións técnicas operadas no seu posto de traballo, cando os ditos cambios sexan razoábeis e transcorresen como mínimo dous meses desde que se introduciu a modificación. O contrato quedará en suspenso polo tempo necesario e ata o máximo de tres meses, cando a empresa ofereza un curso de reconversión ou de perfeccionamento profesional a cargo do organismo oficial ou propio competente, que o capacite para a adaptación requirida.

Durante o curso aboaráselle ao traballador o equivalente ao salario medio que viñese percibindo.

c) Cando exista a necesidade obxectivamente acreditada de amortizar postos de traballo por algunha das causas previstas no artigo 51.1 desta Lei e en número inferior ao establecido neste. Para tal efecto, o empresario acreditará a decisión extintiva en causas económicas, co fin de contribuir á superación de situacións económicas negativas, ou en causas técnicas, organizativas ou de produción, para superar as dificultades que impidan o bo funcionamento da empresa, xa sexa pola súa posición competitiva no mercado ou por exixencias da demanda, a través dunha mellor organización dos recursos.

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

d) Por faltas de asistencia ao traballo, mesmo xustificadas pero intermitentes, que alcancen o 20 por 100 das xornadas hábiles en dous meses consecutivos, ou o 25 por 100 en catro meses descontinuos dentro dun período de doce meses, sempre que o índice de absentismo total do cadro de persoal do centro de traballo supere o 5 por 100 nos mesmos períodos de tempo⁶⁸.

Non se computarán como faltas de asistencia, para os efectos do parágrafo anterior, as ausencias debidas a folga legal polo tempo de duración desta, o exercicio de actividades de representación legal dos traballadores, accidente de traballo, maternidade, risco durante o embarazo, enfermidades causadas por embarazo, parto ou lactación, licenzas e vacacións, enfermidade ou accidente non laboral, cando a baixa fose acordada polos servizos sanitarios oficiais e teña unha duración de máis de vinte días consecutivos, nin as motivadas pola situación física ou psicolóxica derivada de violencia de xénero, acreditada polos servizos sociais de atención ou servizos de saúde, segundo proceda⁶⁹.

⁶⁷ Engadido polo Real Decreto Lei 16/2001, do 27 de decembro, de medidas para o establecemento dun sistema de xubilación gradual e flexíbel e pola Lei 35/2002, do 12 de xuño, de medidas para o establecemento dun sistema de xubilación gradual e flexíbel.

⁶⁸ Apartado redactado segundo a Lei 39/1999, do 5 de novembro, para promover a conciliación da vida familiar e laboral das persoas traballadoras.

⁶⁹ Parágrafo modificado pola Lei Orgánica 1/2004, do 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero.

e) No caso de contratos por tempo indefinido concertados directamente polas Administracións públicas ou por entidades sen ánimo de lucro para a execución de plans e programas públicos determinados, sen dotación económica estábel e financiados mediante consignacións orzamentarias ou extraorxamentarias 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 establecido no artigo 51.1 desta Lei, debebase seguir o procedemento previsto no devandito artigo⁷⁰.

ARTIGO 53.- Forma e efectos da extinción por causas obxectivas.

1.- A adopción do acordo de extinción ao abeiro do previsto no artigo anterior exige a observancia dos requisitos seguintes:

- a) Comunicación escrita ao traballador expresando a causa.
- b) Poñer 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) desta Lei, con alegación de causa económica, e como consecuencia desa situación económica non se puidese poñer a disposición do traballador a indemnización á que se refire o parágrafo anterior, o empresario, facéndoo constar na comunicación escrita, poderá deixar de facelo, sen prexuízo do dereito do traballador de exixir daquel o seu aboamento cando teña efectividade a decisión extintiva.

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

2.- Durante o período de aviso previo o traballador ou o seu representante legal se se trata dun diminuído 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 distinción extintiva poderá recorrer como se se tratase de despedimento disciplinario.

4.- Cando o empresario non cumpriše os requisitos establecidos no apartado 1 deste artigo ou a decisión extintiva do empresario tivese como móbil algunhas das causas de discriminación prohibidas na Constitución ou na Lei ou ben se produciu con violación de dereitos fundamentais e liberdades públicas do traballador, a decisión extintiva será nula, debendo a autoridade xudicial facer tal declaración de oficio. A non concesión do preaviso non

anulará a extinción, aínda que o empresario, con independencia dos demais efectos que procedan, estará obrigado a aboar os salarios correspondentes ao devandito período. A posterior observancia polo empresario dos requisitos incumplidos non constituirá, en ningún caso, corrección do primitivo acto extintivo, senón un novo acordo de extinción con efectos desde a súa data.

Será tamén nula a decisión extintiva nos seguintes supostos:

- a) A dos traballadores durante o período de suspensión do contrato de traballo por maternidade, risco durante o embarazo, risco durante a lactación natural, enfermidades causadas por embarazo, parto ou lactación natural, adopción ou acollemento ou paternidade ao que se refire a letra d do apartado 1 do artigo 45, ou o notificado nunha data tal que o prazo de preaviso concedido finalice dentro do devandito período.
- b) A das traballadoras embarazadas, desde a data de inicio do embarazo ata o comezo do período de suspensión a que se refire a letra a, e a dos traballadores que soliciten un dos permisos aos que se refiren os apartados 4, 4 bis e 5 do artigo 37, ou estean gozando deles, ou soliciten ou estean gozando a excedencia prevista no apartado 3 do artigo 46; e a das traballadoras vítimas de violencia de xénero polo exercicio dos dereitos de redución ou reordenación do seu tempo de traballo, de mobilidade xeográfica, de cambio de centro de traballo ou de suspensión da relación laboral nos termos e condicións recoñecidos nesta Lei.
- c) A dos traballadores logo de se teren reintegrado ao traballo ao finalizar os períodos de suspensión do contrato por maternidade, adopción ou acollemento ou paternidade, sempre que non transcorresen máis de nove meses desde a data de nacemento, adopción ou acollemento do fillo.

O establecido 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 sinalados⁷¹.

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) No caso de procedencia, o traballador terá dereito á indemnización prevista no apartado 1 deste artigo, consolidándoa de tela recibido, e entenderase en situación de desemprego por causa que non lle é imputábel.
- b) Se a extinción se declara improcedente e o empresario procede á readmisión, o traballador terá que reintegrarlle a indemnización percibida. No caso de substitución da readmisión por compensación económica, deducirase desta o importe da dita indemnización⁷².

⁷⁰ Apartado engadido pola Lei 12/2001, do 9 de xullo, de medidas urxentes de reforma do mercado de traballo para o incremento do emprego e a mellora da súa calidade.

⁷¹ Apartado redactado segundo a Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.

⁷² Redactado segundo a Lei 39/1999, do 5 de novembro, para promover a conciliación da vida familiar e laboral das persoas traballadoras.

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 inustificadas de asistencia ou de 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 convicións, discapacidade, idade ou orientación sexual e o acoso sexual ou por razón de sexo ao empresario ou ás persoas que traballan na empresa⁷³.

ARTIGO 55.- Forma e efectos do despedimento disciplinario⁷⁴.

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

Por convenio colectivo poderán establecerse outras exixencias formais para o despedimento.

Cando o traballador fose representante legal dos traballadores ou delegado sindical, procederá a apertura de expediente contradictorio, no que serán oídos, ademais do interesado, os restantes membros da representación á que pertencese, 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 dito sindicato.

2.- Se o despedimento se realizase inobservando o establecido no apartado anterior, o empresario poderá realizar un novo despedimento no que cumprise os requisitos omitidos no precedente. O dito novo despedimento, que só producirá efectos desde a súa data, só caberá efectivo 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 reportados nos días intermedios, manténdoo durante os mesmos en alta na Seguridade Social.

3.- O despedimento será cualificado como procedente, improcedente ou nulo.

4.- O despedimento considerárase procedente cando quede acreditado o incumprimento alegado polo empresario no seu escrito de comunicación. Será improcedente no caso contrario ou cando na súa forma non se axustase ao establecido no apartado 1 deste artigo.

5.- Será nulo o despedimento que teña por móbil algunha das causas de discriminación prohibidas na Constitución ou na Lei, ou ben se produza con violación de dereitos fundamentais e liberdades públicas do traballador.

Será tamén nulo o despedimento nos seguintes supostos:

- a) O dos traballadores durante o período de suspensión do contrato de traballo por maternidade, risco durante o embarazo, risco durante a lactación natural, enfermidades causadas por embarazo, parto ou lactación natural, adopción ou acollemento ou paternidade ao que se refire a letra d do apartado 1 do artigo 45, ou o notificado nunha data tal que o prazo de preaviso concedido finalice dentro do devandito período.
- b) O das traballadoras embarazadas, desde a data de inicio do embarazo ata o comezo do período de suspensión a que se refire a letra a, e o dos traballadores que soliciten un dos permisos aos que se refiren os apartados 4, 4 bis e 5 do artigo 37, ou estean gozando deles, ou soliciten ou estean gozando a excedencia prevista no apartado 3 do artigo 46; e o das traballadoras vítimas de violencia de xénero polo exercicio dos dereitos de redución ou reordenación do seu tempo de traballo, de mobilidade xeográfica, de cambio de centro de traballo ou de suspensión da relación laboral, nos termos e condicións recoñecidos nesta Lei.
- c) O dos traballadores logo de se teren reintegrado ao traballo ao finalizar os períodos de suspensión do contrato por maternidade, adopción ou acollemento ou paternidade, sempre que non transcorresen máis de nove meses desde a data de nacemento, adopción ou acollemento do fillo.

O establecido 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 sinalados⁷⁵.

6.- O despedimento nulo terá o efecto da readmisión inmediata do traballador, con aboamento dos salarios deixados de percibir⁷⁶.

7.- O despedimento procedente validará a extinción do contrato de traballo que con aquel se produciu, sen dereito a indemnización nin a salarios de tramitación⁷⁷.

ARTIGO 56.- Despedimento improcedente.

1.- Cando o despedimento sexa declarado improcedente, o

⁷³ Apartado engadido pola Lei 62/2003, do 30 de decembro, e redactado segundo a Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.

⁷⁴ Redactado segundo a Lei 39/1999, do 5 de novembro, para promover a conciliación da vida familiar e laboral das persoas traballadoras.

⁷⁵ Apartado redactado segundo a Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.

⁷⁶ Modificado pola Lei 45/2002, do 12 de decembro, de medidas urxentes para a reforma do sistema de protección por desemprego e mellora da ocupabilidade.

⁷⁷ Modificado pola Lei 45/2002, do 12 de decembro, de medidas urxentes para a reforma do sistema de protección por desemprego e mellora da ocupabilidade.

empresario, no prazo de cinco días desde a notificación da sentenza, poderá optar entre a readmisión do traballador, con aboamento dos salarios de tramitación previstos no parágrafo b) deste apartado 1, ou o aboamento das seguintes percepcións económicas, que deberán ser fixadas naquela:

- a) Unha indemnización de corenta e cinco días de salario, por ano de servizo, rateándose por meses os períodos de tempo inferiores a un ano, e ata un máximo de corenta e dúas mensualidades.
- b) Unha cantidade igual á suma dos salarios deixados de percibir desde a data do despedimento ata a notificación da sentenza que declarase a improcedencia ou ata que atopase outro emprego se tal colocación fose anterior á dita sentenza e se probase polo empresario o percibido, para o seu desconto dos salarios de tramitación.

2.- No suposto de que a opción entre readmisión ou indemnización correspondese ao empresario, o contrato de traballo entenderase extinguido na data do despedimento, cando o empresario recoñecese a improcedencia deste e ofrécese a indemnización prevista no parágrafo a) do apartado anterior, depositándoa no Xulgado do Social a disposición do traballador e poñéndoo en coñecemento deste.

Cando o traballador acepte a indemnización ou cando non a acepte e o despedimento sexa declarado improcedente, a cantidade a que se refire o parágrafo b) do apartado anterior quedará limitada aos salarios devengados desde a data do despedimento ata a do depósito, agás cando o depósito se realice nas corenta e oito horas seguintes ao despedimento, caso no que non se devengará cantidade ningunha.

Para estes efectos, o recoñecemento da improcedencia poderá ser realizado polo empresario desde a data do despedimento ata a da conciliación⁷⁸.

3. No suposto de non optar o empresario pola readmisión ou a indemnización, enténdese que procede a primeira.

4. Se o despedimento fose un representante legal dos traballadores ou un delegado sindical, a opción corresponderalle 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.

ARTIGO 57.- Pagamento polo Estado⁷⁹.

1.- Cando a sentenza que declare a improcedencia do despedimento se dite transcorridos máis de sesenta días hábiles desde a data na que se presentou a demanda, o empresario poderá reclamar do Estado o aboamento da percepción económica á que se refire o parágrafo b) do apartado 1, do artigo 56 satisfeita ao traballador, correspondente ao tempo que exceda dos devanditos sesenta días.

2.- Nos casos de despedimento nos que, consonte o este artigo, sexan por conta do Estado os salarios de tramitación, serán con cargo a este as cotas da Seguridade Social correspondentes aos ditos salarios.

SECCIÓN QUINTA

Procedemento concursal⁸⁰

ARTIGO 57 bis.- Procedemento concursal⁸¹.

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 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 establezan 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 perante a xurisdición competente. 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 impoñer 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 PRIMEIRA

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 rematado o contrato:

- a) O día no que expire o tempo de duración convido ou fixado por disposición legal ou convenio colectivo.
- b) O día no que remate a prestación de servizos continuados, cando se dese esta continuidade por virtude de prórroga expresa ou tácita.

2.- Se a acción se exerce para exixir 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 que a acción puidese exercerse.

⁷⁸ Apartado 1 e 2 modificado pola Lei 45/2002, do 12 de decembro, de medidas urxentes para a reforma do sistema de protección por desemprego e mellora da ocupabilidade.

⁷⁹ Modificado pola Lei 45/2002, do 12 de decembro, de medidas urxentes para a reforma do sistema de protección por desemprego e mellora da ocupabilidade.

⁸⁰ Sección engadida pola Lei 22/2003, do 9 de xullo, Concursal.

⁸¹ Sección engadida pola Lei 22/2003, do 9 de xullo, Concursal.

3.- O exercicio da acción contra o despedimento ou resolución de contratos temporais caducará aos vinte días seguintes daquel no 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 perante o órgano público de mediación, arbitraje 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, se é o caso, do período de consultas.

SECCIÓN SEGUNDA

Prescrición das infraccións e faltas

ARTIGO 60.- Prescrición.

1.- As infraccións cometidas polo empresario prescribirán aos tres anos, agás en materia de Seguridade Social.

2.- Respecto dos traballadores, as faltas leves prescribirán aos dez días; as graves, aos vinte días, e as moi graves, aos sesenta días, a partir da data na que a empresa tivo coñecemento da súa comisión e, en todo caso, aos seis meses de cometérense.

TÍTULO II

Dos dereitos de representación colectiva e de reunión dos traballadores na Empresa

CAPÍTULO PRIMEIRO

Do dereito de representación colectiva

ARTIGO 61.- Participación.

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

SECCIÓN PRIMEIRA

Órganos de representación

ARTIGO 62.- Delegados de Persoal.

1.- A representación dos traballadores na empresa ou centro de traballo que teña menos de cincuenta e máis de dez traballadores corresponde aos delegados de persoal. Do mesmo xeito poderá haber un delegado de persoal naquelas empresas ou centros que contén 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 na contía seguinte: ata trinta traballadores, un; de trinta e un a corenta e nove, tres.

2.- Os delegados de persoal exercerán mancomunadamente perante o empresario a representación para a que foron elixidos, e terán as mesmas competencias establecidas para os Comités de Empresa.

Os delegados de persoal observarán as normas que sobre segredo profesional están establecidas para os Comités de Empresa no Art. 65 desta Lei.

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 cun censo de cincuenta ou máis traballadores.

2.- Na empresa que teña na mesma provincia, ou en concellos limítrofes, dous ou máis centros de traballo con censos que non alcancen os 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 Intercentro gardarase a proporcionalidade dos sindicatos, segundo os resultados electorais considerados globalmente.

Estes Comités Intercentros non poderán arrogarse outras funcións que as que expresamente se lles conceda no convenio colectivo no que se acorde a súa creación.

ARTIGO 64.- Competencias.

1.- O Comité de Empresa terá as seguintes competencias:

1º Recibir información, que lle será facilitada trimestralmente, cando menos, sobre a evolución xeral do sector económico ao que pertence a empresa, sobre a situación da produción e vendas da entidade, sobre o seu programa de produción e evolución probable do emprego na empresa, así como sobre as previsións do empresario sobre realización de novos contratos, con indicación do número destes e das modalidades e tipos de contratos que serán utilizados e dos supostos de subcontratación.

Támén 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, entre a que se incluírán datos sobre a proporción de mulleres e homes nos diferentes niveis profesionais, así como, se é o caso, sobre as medidas que se adoptaron para fomentar a igualdade entre mulleres e homes na empresa e, de se ter establecido un plan de igualdade, sobre a aplicación deste⁸².

⁸² Parágrafo engadido pola Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.

2º Recibir a copia básica dos contratos aos que se refire o parágrafo a) do apartado 3, do artigo 8 e a notificación das prórrogas e das denuncias correspondentes a estes, no prazo dos dez días seguintes de que tivesen lugar.

3º 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, dos outros documentos que se dean a coñecer aos socios, e nas mesmas condicións que a estes.

4º Emitir informe con carácter previo á execución por parte do empresario das decisións adoptadas por este sobre as seguintes cuestións:

- a) Reestruturacións no cadro de persoal e cesamentos totais ou parciais, definitivos ou temporais daquel.
- b) Reducións de xornada, así como traslado total ou parcial das instalacións.
- c) Plans de formación profesional na empresa.
- d) Implantación ou revisión de sistemas de organización e control de traballo.
- e) Estudo de tempos, establecemento de sistemas de prazos ou incentivos e valoración de postos de traballo.

5º Emitir informe cando a fusión, absorción ou modificación do "status" xurídico da empresa supoña calquera incidencia que afecte ao volume de emprego.

6º Coñecer os modelos de contrato de traballo escrito que se utilicen na empresa, así como dos documentos relativos ao remate da relación laboral.

7º Ser informado de todas as sancións impostas por faltas moi graves.

8º Coñecer, trimestralmente cando menos, as estatísticas sobre índice de absentismo e as súas 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 utilizan.

9º Exercer un labor:

- a) De vixilancia no cumprimento das normas vixentes en materia laboral, de Seguridade Social e emprego, así como o resto dos pactos, condicións e usos de empresa en vigor, formulando, se é o caso, as accións legais oportunas perante o empresario e os organismos ou tribunais competentes.
- b) De vixilancia e control das condicións de seguridade e hixiene no desenvolvemento do traballo na empresa, coas particularidades previstas nesta orde polo artigo 19 desta Lei.

c) De vixilancia do respecto e aplicación do principio de igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes⁸³.

10º Participar, como se determine por convenio colectivo, na xestión de obras sociais establecidas na empresa en beneficio dos traballadores ou dos seus familiares.

11º Colaborar coa dirección da empresa para conseguir o establecemento de cantas medidas procuren o mantemento e o incremento da produtividade, de acordo co pactado nos convenios colectivos.

12º Informar os seus representados en todos os temas e cuestións sinalados neste número 1 en canto directa ou indirectamente teñan ou poidan ter repercusión nas relacións laborais.

13º Colaborar coa dirección da empresa no establecemento e posta en marcha de medidas de conciliación.⁸⁴

2.- Os informes que deba emitir o comité, a teor das competencias recoñecidas nos apartados 4º e 5º do número 1 anterior, deben elaborarse no prazo de quince días⁸⁵.

ARTIGO 65.- Capacidade e segredo profesional.

1.- Recoñécese ao 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 de comité de empresa, e este no seu conxunto, observarán segredo profesional en todo o referente aos parágrafos 1º, 2º, 3º, 4º e 5º do apartado 1 do artigo anterior, aínda despois de deixar de pertencer ao comité de empresa e en especial en todas aquelas materias sobre as que a dirección sinala expresamente o carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado pola empresa ao comité poderá ser utilizado fora do circio ámbito daquela e para distintos fins dos que motivaron a súa entrega.

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 un a douscentos cincuenta traballadores, nove
- c) De douscentos cincuenta e un a cincocentos traballadores, trece
- d) De cincocentos un 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

⁸³ Apartado engadido pola Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.

⁸⁴ Apartado engadido pola Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.

⁸⁵ Artigo redactado segundo o Real Decreto Lei 15/1998, do 27 de novembro, de medidas urxentes para a mellora do mercado de traballo en relación co traballo a tempo parcial e o fomento da súa estabilidade.

elaborarán o seu propio regulamento de procedemento, que non poderá contravir o disposto na lei, remitindo copia do mesmo 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 contén 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 esa 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, cando menos, un mes de antelación ao inicio do proceso electoral. Na dita comunicación os promotores deberán identificar con precisión a empresa e o centro de traballo desta no 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 alá 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 avisos previos 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 ditos 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, esa promoción só poderá efectuarse a partir da data na que falten tres meses para o vencemento do mandato.

Poderán promoverse eleccións parciais por dimisións, revogacións ou axustes da representación por incremento do cadro de persoal. Os convenios colectivos poderán establecer o necesario para acomodar a representación dos traballadores ás diminucións significativas do cadro de persoal que poidan ter lugar na empresa. No seu defecto, a dita acomodación deberá realizarse por acordo entre a empresa e os representantes dos traballadores.

2.- O incumprimento de calquera dos requisitos establecidos neste artigo para a promoción de eleccións determinará a falta de validez do correspondente proceso electoral; malia isto, 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 esta 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.

No caso de concorrencia de promotores para a realización de eleccións nunha empresa ou centro de traballo considerárase válida, para efectos de iniciación do proceso electoral, a primeira convocatoria rexistrada, agás nos supostos nos que a maioría sindical da empresa ou centro de traballo con comité de empresa teñan presentado outra data distinta, caso no que prevalecerá esta última, sempre e cando as ditas convocatorias cumpran cos requisitos establecidos. Neste último suposto a promoción deberá acompañarse dunha comunicación que dea fe da dita promoción de eleccións aos que realízen 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 ata que non se promoven e celebren novas eleccións.

Soamente poderán ser revogados os Delegados de Persoal e membros do Comité durante o seu mandato, por decisión dos traballadores que os elixiran, mediante asemblea convocada para o efecto a pedimento dun terzo, como mínimo, dos electores e por maioría absoluta destes, mediante sufraxio persoal, libre, directo e secreto. Non obstante, esta revogación non poderá efectuarse durante a tramitación dun convenio colectivo, nin reformularse ata transcorridos, polo menos, seis meses.

4.- No caso de producirse vacante por calquera causa nos Comités de Empresa ou de centros de traballo, aquela cubrirase automaticamente polo traballador seguinte na lista a que pertenza o substituído. Cando a vacante se refira a 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 contradictorio no suposto de sancións por faltas graves ou moi graves, no que serán escoitados, 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, agás se esta se produce por revogación ou dimisión, sempre que o despedimento ou sanción se basee na acción do traballador no exercicio da súa representación, sen prexuízo, xa que logo, do establecido no artigo 54. Así mesmo, non poderá ser discriminado na súa promoción económica ou profesional en razón, precisamente, do des empeño da súa representación.
- d) Expresar, colexiadamente se se trata do comité, con liberdade as súas opinións nas materias que atinxen á esfera da súa representación, podendo publicar e distribuír, sen perturbar o normal desenvolvemento do traballo, as publicacións de interese laboral ou social, comunicándollo á empresa.
- e) Dispoñer 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:

Delegados de persoal ou membros do comité de empresa:

- 1º Ata cen traballadores, quince horas.
- 2º De cento un a douscentos cincuenta traballadores, vinte horas.
- 3º De douscentos cincuenta e un a cincocentos traballadores, trinta horas.
- 4º De cincocentos un a setecentos cincuenta traballadores, trinta e cinco horas.
- 5º De setecentos cincuenta e un en adiante, corenta horas.

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

SECCIÓN SEGUNDA

Procedemento electoral.

ARTIGO 69.- Elección.

1.- Os Delegados de Persoal e os membros do Comité de Empresa elixíranse por todos os traballadores mediante sufraxio persoal, directo, libre e secreto, que poderá emitirse por correo na forma que estableza 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, cando menos, un mes, e elixíbeis os traballadores que teñan dezaioito anos cumpridos e unha antigüidade na empresa de, cando menos, seis meses, agás 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 dous ou máis deles, que deberán ter una denominación concreta, atribuíndose os seus resultados á coalición. Do mesmo xeito 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 cando menos a tres veces o número de postos a cubrir.

ARTIGO 70.- Votación de 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. No 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, poderase establecer un novo colexio que se adapte á dita composición. Nese caso, as normas electorais deste Título adaptaranse ao dito 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; de seren iguais, a adxudicación será por sorteio.

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 o seu colexio. Estas listas deberán conter, como mínimo, tantos nomes como postos a cubrir. Non obstante, a renuncia de calquera candidato presentado nalgunha das listas para as eleccións antes da data de votación non implicará a suspensión do proceso electoral, nin a anulación da dita candidatura aínda cando sexa incompleta, sempre e cando a lista afectada permaneza cun número de candidatos, cando 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 a atribución de representantes no Comité de Empresa aquelas listas que non obtivesen como mínimo o 5 por cento dos votos por cada colexio.

Mediante o sistema de representación proporcional atribuirase a cada lista o número de postos que lle correspondan, de conformidade co cociente que resulte de dividir o número de votos válidos polo de postos a cubrir. Se houbese posto ou postos sobranceiros, atribuiranse á lista ou listas que teñan un maior resto de votos.

c) Dentro de cada lista resultarán elixidos os candidatos pola orde na que figuren na candidatura.

3.- A inobservancia 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 discontinuos e de traballadores non fixos.

1.- Quen preste servizos en traballos fixos discontinuos e os traballadores vencellados por contrato de duración determinada estarán representados polos órganos que se establecen neste Título conxuntamente cos traballadores fixos do cadro de persoal.

2.- Polo tanto, para efectos de determinar o número de representantes, aplicarase o seguinte:

a) Quen preste servizos en traballos fixos discontinuos e os traballadores vencellados por contrato de duración determinada superior a un ano computaranse como traballadores fixos do cadro de persoal.

b) Os contratados por prazo de ata un ano computaranse segundo o número de días traballados no período dun ano anterior á convocatoria da elección. Cada douscentos días traballados ou fracción computaranse como un traballador máis.

ARTIGO 73.- Mesa electoral.

1.- Na empresa ou centro de traballo constituirase unha mesa por cada colexio de 250 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 aos 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 disto aos traballadores que deban constituir a Mesa, así como aos representantes dos tra-

balladores, poñéndoo 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 prazo, 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 dos que 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 ata trinta traballadores nos que se elixe un só delegado de persoal, desde a constitución da Mesa ata 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 tivese presentado algunha reclamación farase constar na acta, así como a resolución que teña tomado 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 frase 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 ata vinte e catro horas despois de rematar 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 serán elixidos en aplicación do disposto no artigo 66.

As candidaturas presentaranse durante os nove días seguintes á publicación da lista definitiva de electores.

A proclamación farase nos dous días laborais despois de concluído o dito prazo, publicándose nos taboleiros referidos. Contra o acordo de proclamación poderase reclamar dentro do día laboral seguinte, resolvendo a Mesa no posterior día hábil.

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

ARTIGO 75.- Votación para os Delegados e Comités de Empresa.

1.- O acto de votación efectuarase no centro ou lugar de traballo e durante a xornada laboral, tendo en conta as normas que regulamenten 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, color, 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 recuento 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 incluírán as incidencias e protestas habidas, se é o caso. Unha vez redactada a acta será asinada polos compoñentes da Mesa, os interventores e o representante do empresario, se o houbese. Acto seguido as Mesas electorais dunha mesma empresa ou centro, en reunión conxunta, redactarán 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, quen 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 do acta, entregando copia aos sindicatos que así llo soliciten, e dará traslado á empresa da presentación na dita oficina pública do acta correspondente ao proceso electoral que tivo lugar naquela, con indicación da data en que remata o prazo para impugna-la, e manterá o depósito das papeletas ata cumprirse os prazos de impugnación. A oficina pública dependente da autoridade laboral, transcorridos os dez días hábiles desde a publicación, procederá ou non o rexistro das actas electorais.

7.- Corresponde á oficina pública dependente da autoridade laboral o rexistro das actas, así como a expedición de copias auténticas das mesmas 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 ditas 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 e 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 emenda correspondente. O dito requirimento será comunicado aos sindicatos que obtivesen representación e ao resto das candidaturas. Unha vez efectuada a emenda, esta oficina pública procederá ao rexistro da acta electoral correspondente. Transcorrido o dito prazo sen que se teña efectuado a emenda, ou non realizada esta en forma, a oficina pública dependente da autoridade laboral procederá, no prazo de dez días hábiles, a denegar o rexistro, comunicándolle aos sindicatos que obtivesen 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 emenda, polo que, comprobada a falta pola dita oficina pública, esta procederá sen máis trámite á denegación do rexistro, comunicándolle ao presidente da mesa electoral, aos sindicatos que obtivesen representación e ao resto das candidaturas.

A resolución denegatoria do rexistro poderá ser impugnada perante a orde xurisdiccional social.

ARTIGO 76.- Reclamacións en materia electoral.

1.- As impugnacións en materia electoral tramitaranse conforme ao procedemento arbitral regulado neste artigo, con excepción das denegacións de inscrición, das que as súas reclamacións poderán formularse directamente perante a xurisdición competente.

2.- Todos os que teñan interese lexítimo, incluída a empresa cando nela concorra o dito 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 puideran 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 ter efectuado reclamación dentro do día laborábel seguinte ao acto, e deberá ser resolta pola mesa no posterior día hábil agás o previsto no último parágrafo do artigo 74.2 desta Lei.

3.- Serán árbitros os designados conforme ao procedemento que se regula neste apartado, agás no caso de que as partes dun

procedemento arbitral se puxesen de acordo na designación dun árbitro distinto.

O árbitro ou árbitros serán designados, de acordo cos 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 establecerá 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 susceptible 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, no seu defecto, 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 arbitraje, así como compartir despacho profesional ou estar asociado con estes para o asesoramento, a representación ou o mandato.
- d) Ter amizade íntima ou inimidade manifesta con algunha das persoas mencionadas no apartado anterior.
- 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, aos que teñan presentado 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 no que se tivesen producido os feitos ou resolto a reclamación pola mesa; no caso de impugnacións promovidas por sindicatos que non tivesen presentado candidaturas no centro de traballo no que se celebre a elección, os tres días computaranse, desde o día no 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.

Ata que non remate o procedemento arbitral e, de ser o caso, a posterior impugnación xudicial, quedará paralizada a tramitación

dun novo procedemento arbitral. A formulación da arbitraje interromperá os prazos de prescripción.

6.- A oficina pública dependente da autoridade laboral dará traslado ao árbitro do escrito no día hábil posterior a 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 as partes interesadas de comparecencia diante del, o que terá lugar nos tres días hábiles seguintes. Se as partes, antes de compareceren perante o árbitro designado, de conformidade ao establecido no apartado tres deste artigo, 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 co mesmo o resto do procedemento.

O árbitro, dentro dos tres días hábiles seguintes á comparecencia, e previa práctica das probas procedentes ou consentes a dereito, que poderán incluír a aparición 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 a súa denegación, segundo o contido do laudo.

O laudo arbitral poderá impugnarse perante a orde xurisdiccional 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 4º desta Lei, os traballadores dunha mesma empresa ou centro de traballo teñen dereito a reunírense en asemblea.

A asemblea poderá convocarse polos delegados de persoal, o comité de empresa ou centro de traballo, ou por un número de traballadores non inferior ao 33 por cento do cadro de persoal. A asemblea será presidida, en todo caso, polo comité de empresa ou polos delegados de persoal mancomunadamente, que serán responsábeis do seu normal desenvolvemento, 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 poidan reunirse simultaneamente todo o cadro de persoal, sen prexuízo ou alteración no normal desenvolvemento da produción, as diversas reunións parciais que se teñan que celebrar 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 mesma terá lugar fóra das horas de traballo, agás acordo co empresario.

2.- O empresario deberá facilitar o centro de traballo para a celebración da asemblea, agás 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 nalguna reunión anterior.
- d) Peche legal da empresa.

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

ARTIGO 79.- Convocatoria.

A convocatoria, con expresión da orde do día proposto polos convocantes, comunicárase 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 favorable 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 anuncios⁸⁶.

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 adecuado 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 posibles discrepancias resolveranse pola autoridade laboral, logo de informe previo da Inspección de Traballo.

TÍTULO III**Da negociación colectiva e dos convenios colectivos****CAPÍTULO PRIMEIRO****Disposicións xerais****SECCIÓN PRIMEIRA****Natureza e efectos dos convenios****ARTIGO 82.- Concepto e eficacia.**

1.- Os convenios colectivos, como resultado da negociación desenvolta polos representantes dos traballadores e dos empresa-

rios, 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; do mesmo xeito 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, os convenios colectivos de ámbito superior á empresa establecerán as condicións e procedementos polos que podería non aplicarse o réxime salarial deste ás empresas das que a súa estabilidade económica puidese verse danada como consecuencia de tal aplicación.

Se os ditos convenios colectivos non conteñen a citada cláusula de inaplicación, esta última só poderá producirse por acordo entre o empresario e os representantes dos traballadores cando así o requira a situación económica da empresa. De non existir acordo, a discrepancia será solventada pola Comisión Paritaria do Convenio. A determinación das novas condicións salariais producirase mediante acordo entre a empresa e os representantes dos traballadores e, no seu defecto, poderán encomendarse á Comisión Paritaria do Convenio.

4.- O convenio colectivo que sucede a un anterior pode dispoñer sobre os dereitos recoñecidos naquel. No dito suposto aplicárase, 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.- Mediante acordos interprofesionais ou por convenios colectivos as organizacións sindicais e asociacións patronais máis representativas, de carácter estatal ou de Comunidade Autónoma, poderán establecer a estrutura da negociación colectiva, así como fixar as regras que resolverán os conflitos de concorrencia entre convenios de distinto ámbito e os principios de complementariedade das diversas unidades de contratación, fixándose sempre neste último suposto as materias que non poderán ser obxecto de negociación en ámbitos inferiores.

3.- As ditas organizacións de traballadores e empresarios poderán do mesmo xeito elaborar acordos sobre materias concretas. Estes acordos, así como os acordos interprofesionais aos que se refire o apartado 2 deste artigo, terán o tratamento desta Lei para os convenios colectivos.

ARTIGO 84.- Concorrencia.

Un convenio colectivo, durante a súa vixencia, non poderá ser afectado polo disposto en convenios de ámbito distinto, agás pacto en contrario, consonte ao disposto no apartado 2 do artigo 83, e agás o previsto no apartado seguinte.

⁸⁶ Artigo redactado segundo a Lei 43/2006, do 29 de decembro, para a mellora do crecemento e do emprego.

En todo caso, a pesar do establecido no artigo anterior, os sindicatos e as asociacións empresariais que reúnan os requisitos de lexitimación dos artigos 87 e 88 desta Lei poderán nun ámbito determinado que sexa superior ao da empresa negociar acordos ou convenios que afecten ao disposto nos de ámbito superior sempre que a dita decisión obteña o respaldo das maiorías exixidas para constituir a Comisión Negociadora na correspondente unidade de negociación.

No suposto previsto no parágrafo anterior consideraranse materias non negociábeis en ámbitos inferiores o período de proba, as modalidades de contratación, agás nos aspectos de adaptación ao ámbito da empresa, os grupos profesionais, o réxime disciplinario e as normas mínimas en materia de seguridade e hixiene no traballo e 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 ás condicións de emprego e ao 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 desta Lei; os laudos arbitrais que para estes efectos poidan ditarse terán a mesma eficacia e tramitación que os acordos no período de consultas, sendo susceptibles 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, se é o caso, plans de igualdade co alcance e contido previsto no capítulo III do Título IV da Lei Orgánica para a igualdade efectiva de mulleres e homes⁸⁷.

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 reconece 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 estableceron 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 refire o parágrafo anterior, os convenios colectivos terán que expresar como contido mínimo o seguinte:

- a) Determinación das partes que os concertan.
- b) Ámbito persoal, funcional, territorial e temporal.
- c) Condicións e procedementos para a non aplicación do réxime salarial que estableza este, respecto das empresas incluídas no ámbito do convenio cando este sexa superior ao de empresa, de conformidade co establecido no artigo 82.3.
- d) Forma e condicións de denuncia do convenio, así como prazo de preaviso para a devandita denuncia.
- e) Designación dunha comisión paritaria da representación das partes negociadoras para entender de cantas cuestións lles sexan atribuídas, e determinación dos procedementos para liquidar as discrepancias no seo da devandita comisión⁸⁸.

ARTIGO 86.- Vixencia.

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

2.- Agás pacto en contrario, os convenios colectivos prorroganse de ano en ano se non media denuncia expresa das partes.

3.- Denunciado un Convenio e mentres non se logre acordo expreso perderán vixencia as súas cláusulas obrigacionais.

A vixencia do contido normativo do Convenio, unha vez concluída a duración pactada, producirase nos termos que se establecesen no propio convenio. En defecto de pacto manterase en vigor o contido normativo do Convenio.

4.- O Convenio que sucede a un anterior derroga na súa integridade este último, agás os aspectos que expresamente se manteñan.

SECCIÓN SEGUNDA

Lexitimación

ARTIGO 87.- Lexitimación.

Estarán lexitimados para negociar:

1.- Nos convenios de empresa ou ámbito inferior: o Comité de Empresa, delegados de persoal, de ser o caso, ou as representacións sindicais se as houbese.

Nos convenios que afecten á totalidade dos traballadores da empresa será necesario que tales representacións sindicais, no seu conxunto, sumen a maioría dos membros do comité. Nos demais convenios será necesario que os traballadores incluídos no seu ám-

⁸⁷ Apartado redactado segundo a Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.

⁸⁸ Apartado redactado segundo a Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.

bito tivesen adoptado un acordo expreso, cos requisitos do artigo 80 desta Lei, de designación, para efectos de negociación, das representacións sindicais con implantación en ese ámbito.

En todos os casos será necesario que ambas as partes se recoñezan como interlocutores.

2.- Nos convenios de ámbito superior aos anteriores.

- a) Os sindicatos que teñan a consideración de máis representativos a nivel estatal, así como nos seus respectivos ámbitos, os entes sindicais afiliados, federados ou confederados a estes.
- b) Os sindicatos que teñan a consideración de máis representativos a nivel de Comunidade Autónoma respecto dos convenios que non transcendan do dito ámbito territorial, así como, e nos seus respectivos ámbitos, os entes sindicais afiliados, federados ou confederados a estes.
- c) Os sindicatos que contén un mínimo do 10 por cento dos membros dos Comités de Empresa ou delegados de persoal no ámbito xeográfico e funcional ao que se refira o convenio.

3.- Nos Convenios a que se fai referencia no número anterior, as asociacións empresariais que no ámbito xeográfico e funcional do convenio contén cun dez por cento dos empresarios, no sentido do artigo 1.2 desta Lei, e sempre que estas dean ocupación a igual porcentaxe dos traballadores afectados.

4.- Así mesmo, estarán lexitimados nos Convenios de ámbito estatal: os sindicatos de Comunidade Autónoma que teñan a consideración de máis representativos consonte ao previsto no apartado 1 do artigo 7 da Lei Orgánica de Liberdade Sindical e as asociacións empresariais da Comunidade Autónoma que reúnan os requisitos sinalados na Disposición Adicional Sexta desta 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.- Nos Convenios de ámbito empresarial, ou inferior, a comisión negociadora constituirase polo empresario ou os seus representantes, dun lado, e doutro, polos representantes dos traballadores, segundo o disposto no artigo 87, apartado 1.

Nos de ámbito superior á empresa, a comisión negociadora quedará validamente constituída, sen prexuízo do dereito de todos os suxeitos lexitimados a participar nela en proporción a súa representatividade, 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.

2.- A designación dos compoñentes da comisión corresponderá as partes negociadoras, que de mutuo acordo poderán desig-

nar un presidente e contar coa asistencia nas deliberacións de asesores, que intervirán con voz, pero sen voto.

3.- Nos convenios de ámbito empresarial, ningunha das partes superará o número de 12 membros; nos de ámbito superior, o número de representantes de cada parte non excederá de 15.

4.- A comisión negociadora poderá ter un presidente con voz, pero sen voto, designado libremente por aquela.

No suposto de que se optase pola non elección, as partes deberán consignar na acta da sesión constitutiva da comisión os procedementos a empregar para moderar as sesións e asinarán as actas que correspondan ás mesmas un representante de cada unha delas, xunto co secretario.

CAPÍTULO II Procedemento

SECCIÓN PRIMEIRA

Tramitación, aplicación e interpretación

ARTIGO 89.- Tramitación.

1.- A representación dos traballadores, ou dos empresarios, que promova a negociación comunicarllo á outra parte, expresando detalladamente na comunicación, que deberá facerse por escrito, a lexitimación que posúe de conformidade cos artigos anteriores, os ámbitos do Convenio e as materias obxecto de negociación. 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 establecida, ou cando non se trate de revisar un convenio xa vencido, sen prexuízo do establecido 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 producen violencias, tanto sobre as persoas como sobre os bens e ambas as partes comprobarán a súa existencia, quedará suspendida de inmediato a negociación en curso ata a desaparición daquelas.

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 poderán xa establecer un calendario ou plan de negociacións.

3.- Os acordos da Comisión requirirán, en calquera caso, o voto favorable 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 terán que efectuarse por escrito, baixo sanción de nulidade.

2.- Os convenios deberán ser presentados perante a autoridade laboral competente, para os únicos efectos de rexistro, dentro do prazo de quince días a partir do momento que as partes negociadoras o asinen. Unha vez rexistrado, será remitido ao órgano público de Mediación, Arbitraje e Conciliación competente para o seu depósito.

3.- No prazo máximo de dez días desde a presentación do convenio no rexistro disporase pola autoridade laboral a súa publicación obrigatoria e gratuita no “Boletín Oficial do Estado” ou en función do ámbito territorial do mesmo, no Boletín Oficial da Comunidade Autónoma ou no Boletín Oficial da provincia correspondente.

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 competente, quen adoptará as medidas que procedan ao obxecto de emendar supostas anomalías, previa audiencia das partes.

6.- Sen prexuízo do establecido 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 ou dos Organismos de Igualdade das Comunidades Autónomas, segundo proceda polo seu ámbito territorial. Cando a autoridade laboral se dirixise á xurisdición competente por entender que o convenio colectivo puidese conter cláusulas discriminatorias, poñerá en coñecemento do Instituto da Muller ou dos Organismos de Igualdade das Comunidades Autónomas, segundo o seu ámbito territorial, sen prexuízo do establecido no apartado 3 do artigo 95 da Lei de Procedemento Laboral⁸⁹.

ARTIGO 91.- Aplicación e interpretación.

Con independencia das atribucións fixadas polas partes as comisións paritarias, de coñecemento e resolución dos conflitos derivados da aplicación e interpretación con carácter xeral dos convenios colectivos, resolverase pola xurisdición competente.

Malia o anterior, nos convenios colectivos e nos acordos a que se refire o artigo 83.2 e 3, desta Lei, poderanse establecer procedementos, como a mediación e arbitraje, para a solución das controversias colectivas derivadas da aplicación e interpretación dos convenio colectivos.

O acordo acadado a través da mediación e o laudo arbitral terán a eficacia xurídica e tramitación dos convenios colectivos regulados nesta Lei, sempre que os que adoptasen o acordo ou subscrito o compromiso arbitral tivesen a lexitimación que lles permita acordar, no ámbito do conflito, un convenio colectivo consonte ao previsto nos artigos 87, 88 e 89 desta Lei.

Estes acordos e laudos serán susceptibles de impugnación polos motivos e consonte aos procedementos previstos para os convenios colectivos. Especificamente, caberá o recurso contra o laudo arbitral no caso de que non se tivesen observado no desenvolvemento da actuación arbitral os requisitos e formalidades establecidos para o efecto, ou cando o laudo resolverse sobre puntos non sometidos á súa decisión.

Estes procedementos serán, así mesmo, utilizábeis nas controversias de carácter individual, cando as partes expresamente se sometan a eles.

SECCIÓN SEGUNDA

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, comunicándollo á autoridade laboral competente para efectos de rexistro.

2.- O Ministerio de Traballo e Asuntos Sociais, ou o órgano correspondente das Comunidades Autónomas con competencia na materia, poderán estender, cos efectos previstos no artigo 82.3 desta Lei, 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 adoptárase sempre a pedimento de parte e mediante a tramitación do procedemento que regulamentariamente se determine, a duración do cal non poderá exceder de tres meses, tendo a ausencia de resolución expresa no prazo establecido efectos desestimatorios da solicitude.

Terán capacidade para iniciar o procedemento de extensión os que estean lexitimados para promover a negociación colectiva no ámbito correspondente conforme ao disposto nos artigos 87.2 e 3 desta Lei⁹⁰.

TÍTULO IV

Infraccións Laborais⁹¹

CAPÍTULO I

Disposicións xerais⁹²

ARTIGO 93.- Concepto

ARTIGO 94.- Infraccións leves

ARTIGO 95.- Infraccións graves

ARTIGO 96.- Infraccións moi graves

⁸⁹ Apartado engadido pola Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.

⁹⁰ Redactado segundo a Lei 24/1999, do 6 de xullo, pola que se modifica o artigo 92.2 do texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores.

⁹¹ Derogado polo Real Decreto Lexislativo 5/2000, do 4 de agosto, polo que se aproba o texto refundido da Lei sobre infraccións e sancións na orde social.

⁹² Derogado polo Real Decreto Lexislativo 5/2000, do 4 de agosto, polo que se aproba o texto refundido da Lei sobre infraccións e sancións na orde social.

CAPÍTULO II**Dereito Supletorio⁹³****ARTIGO 97. - Sancións****DISPOSICIÓN ADICIONAIS****DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMEIRA⁹⁴.**

Os beneficios e condicións establecidas na Lei 22/1992, de 30 de xullo, de medidas urxentes sobre fomento do emprego e protección por desemprego, para a transformación en indefinidos dos contratos en prácticas e para a formación, aplicaranse á conversión en indefinidos dos contratos formativos regulados no artigo 11 desta Lei.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.

1. As empresas que realicen contratos en prácticas con traballadores con discapacidade terán dereito a unha redución, durante a vixencia do contrato, do 50% da cota empresarial da Seguridade Social correspondente a continxencias comúns⁹⁵.

2. Os traballadores minusválidos contratados para a formación non se computarán para determinar o número máximo destes contratos que as empresas poden realizar en función do seu cadro de persoal.

3. As empresas que realicen contratos para a formación con traballadores minusválidos terán dereito a unha redución do 50 por 100 nas cotas empresariais á Seguridade Social previstas para os contratos para a formación.

4. Continuarán a ser de aplicación aos contratos para a formación que se realicen con traballadores minusválidos 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 dos minusválidos que traballen nos Centros Especiais de Emprego⁹⁶.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCEIRA⁹⁷.**DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA.**

As modificacións introducidas por esta Lei na regulación legal do salario non afectarán aos conceptos retributivos que tivesen recoñecidos os traballadores ata o doce de xuño de 1994, data de entrada en vigor da Lei 11/1994, do 19 de maio, que se manterán nos mesmos termos que rexían nese momento ate que por convenio colectivo se estableza un réxime salarial que implique a desaparición ou modificación dos ditos conceptos.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA.

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA⁹⁸.**DISPOSICIÓN ADICIONAL SÉTIMA.**

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL OITAVA.

O goberno, a proposta do Ministerio de Traballo e Seguridade Social, recollerá nun texto único denominado Código de Traballo, as distintas leis orgánicas e ordinarias que, xunto con esta, 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 dito 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.

Os anticipos reintegrábeis sobre sentenzas recorridas, establecidos na Lei de 10 de novembro de 1942, poderán acadar ata o 50 por cento do importe da cantidade recoñecida na sentenza en favor do traballador.

DISPOSICIÓN ADICIONAL DÉCIMA. - Cláusulas dos convenios colectivos referidas ao cumprimento da idade ordinaria de xubilación⁹⁹.

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

- a) Esta medida deberase vincular a obxectivos coherentes coa política de emprego expresados no convenio colectivo, tales como a mellora da estabilidade no emprego, a transforma-

⁹³ Derogado polo Real Decreto Lexislativo 5/2000, do 4 de agosto, polo que se aproba o texto refundido da Lei sobre infraccións e sancións na orde social.

⁹⁴ Derogada pola Lei 63/1997, do 26 de decembro, de medidas urxentes para a mellora do mercado de traballo e o fomento da contratación indefinida.

⁹⁵ Apartado redactado segundo a Lei 43/2006, do 29 de decembro, para a mellora do crecemento e do emprego.

⁹⁶ Redactada segundo a Lei 63/1997, do 26 de decembro, de medidas urxentes para a mellora do mercado de traballo e o fomento da contratación indefinida.

⁹⁷ Derogada pola Lei 63/1997, do 26 de decembro, de medidas urxentes para a mellora do mercado de traballo e o fomento da contratación indefinida.

⁹⁸ Derogada pola Lei 43/2006, do 29 de decembro, para a mellora do crecemento e do emprego.

⁹⁹ Derogada pola Lei 12/2001, do 9 de xullo, de medidas urxentes de reforma do mercado de traballo para o incremento do emprego e a mellora da súa calidade e engadida pola Lei 14/2005, do 1 de xullo, sobre as cláusulas dos convenios colectivos referidas ao cumprimento da idade ordinaria de xubilación.

ción de contratos temporais en indefinidos, o sostemento do emprego, a contratación de novos traballadores ou calquera outro que se dirixa a favorecer a calidade do emprego.

- b) O traballador afectado pola extinción do contrato de traballo deberá ter cuberto o período mínimo de cotización ou un maior se así se pactase no convenio colectivo, e cumprir os demais requisitos exixidos pola lexislación de Seguridade Social para ter dereito á pensión de xubilación na súa modalidade contributiva

DISPOSICIÓN ADICIONAL UNDÉCIMA.

Para os efectos de expedición das certificacións acreditativas da capacidade representativa no ámbito estatal prevista no artigo 75.7 desta Lei, as Comunidades Autónomas ás que teña sido transferida a execución de funcións en materia de depósito de actas relativas ás eleccións de órganos representativos dos traballadores deberán remitir mensualmente copia das actas electorais rexistradas á oficina pública estatal.

DISPOSICIÓN ADICIONAL DUODÉCIMA.

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL DÉCIMO TERCEIRA.

No suposto de que, aínda non téndose pactado no convenio colectivo aplicábel un procedemento para resolver as discrepancias nos períodos de consultas, se tivesen establecido consonte ao artigo 83 desta Lei, órganos ou procedementos non xudiciais de solución de conflitos no ámbito territorial correspondente, quen sexa parte nos ditos períodos de consulta poderá someter de común acordo a súa controversia aos ditos órganos.

DISPOSICIÓN ADICIONAL DÉCIMO CUARTA.

Os contratos de interinidade que se celebren para substituír o traballador que estea na situación de excedencia á que se refire o artigo 46.3 desta Lei, terán dereito a unha redución nas cotizacións empresariais á Seguridade Social por continxencias comúns nas contías que se especifican de seguido, cando os ditos contratos se celebren con beneficiarios de prestacións por desemprego, de nivel contributivo ou asistencial, que leven máis dun ano como perceptores:

- a) 95 por 100 durante o primeiro ano de excedencia do traballador que se substitúe.

- b) 60 por 100 durante o segundo ano de excedencia do traballador que se substitúe.

- c) 50 por 100 durante o terceiro ano de excedencia do traballador que se substitúe.

Os devanditos beneficios non serán de aplicación ás contratacións que afecten ao cónxuxe, ascendentes, descendente e demais parentes por consanguinidade ou afinidade, ata o segundo grao inclusive, do empresario ou de quen exerza cargos de dirección ou sexa membro dos órganos de administración das empresas que revistan a forma xurídica de sociedade e as que se produzan con estes últimos.

As contratacións realizadas ao abeiro do establecido nesta disposición rexeranse polo disposto no artigo 15.1.c) desta Lei e as súas normas de desenvolvemento¹⁰⁰.

DISPOSICIÓN ADICIONAL DÉCIMO QUINTA¹⁰¹. Aplicación dos límites ao encadeamento de contratos nas Administracións públicas.

O disposto no artigo 15.5 desta Lei producirá efectos no ámbito das Administracións públicas e os seus organismos autónomos, sen prexuízo da aplicación dos principios constitucionais de igualdade, mérito e capacidade no acceso ao emprego público, polo que non será obstáculo para a obriga de proceder á cobertura dos postos de traballo de que se trate a través dos procedementos ordinarios, de acordo co establecido na normativa aplicábel.

DISPOSICIÓN ADICIONAL DÉCIMO SEXTA¹⁰².

DISPOSICIÓN ADICIONAL DÉCIMO SÉTIMA. 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 competente a través do procedemento establecido no artigo 138 bis da Lei de Procedemento Laboral¹⁰³.

DISPOSICIÓN ADICIONAL DÉCIMO OITAVA. Cálculo de indemnizacións en determinados supostos de xornada reducida.

1. Nos supostos de redución de xornada contemplados no artigo 37, apartados 4 bis, 5 e 7 o salario a ter en conta para efectos do cálculo das indemnizacións previstas nesta Lei, será o que corresponde ao traballador sen considerar a redución de xornada efectuada, a condición de que non transcorrese o prazo máximo legalmente establecido para a devandita redución.

2. Igualmente, será de aplicación o disposto no parágrafo anterior nos supostos de exercicio a tempo parcial dos dereitos establecidos no parágrafo décimo do artigo 48.4 e no artigo 48 bis¹⁰⁴.

¹⁰⁰ Redactada segundo a Lei 39/1999, do 5 de novembro, para promover a conciliación da vida familiar e laboral das persoas traballadoras.

¹⁰¹ Redactada segundo a Lei 43/2006, do 29 de decembro, para a mellora do crecemento e do emprego.

¹⁰² Disposición derogada pola Lei 43/2006, do 29 de decembro, para a mellora do crecemento e do emprego.

¹⁰³ Disposición engadida pola Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.

¹⁰⁴ Disposición engadida pola Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.

DISPOSICIÓN TRANSITORIAS

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMEIRA.

Malia o disposto no artigo 11.2, parágrafo d), os traballadores que tivesen estado vencellados á empresa por un contrato para a formación que non tivese esgotado o prazo máximo de tres anos só poderán ser contratados novamente pola mesma empresa cun contrato de aprendizaxe polo tempo que resta ata os tres anos, computándose a duración do contrato de formación para efectos de determinar a retribución que corresponde ao aprendiz.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA.

Os contratos en prácticas, para a formación, a tempo parcial e de traballadores fixos discontinuos, celebrados con anterioridade ao oito de decembro de 1993, data de entrada en vigor do Real Decreto-Lei 18/1993, do 3 de decembro, continuarán rexéndose pola normativa ao abeiro da cal se concertaron.

Seralles de aplicación o disposto nesta Lei aos contratos celebrados ao abeiro do Real Decreto-Lei 18/1993, de 3 de decembro, excepto o disposto no segundo parágrafo d) do apartado 2 do artigo 11.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCEIRA.

Os contratos temporais de fomento de emprego realizados ao abeiro do Real Decreto 1989/1984, de 17 de outubro, concertados con anterioridade ao 24 de maio de 1994, data de entrada en vigor da Lei 10/1994, do 19 de maio, sobre medidas urxentes de fomento da ocupación, continuarán rexéndose pola normativa ao abeiro da cal se concertaron.

Os contratos temporais dos que a súa duración máxima de tres anos tivese expirado entre o 1 de xaneiro do 31 de decembro de 1994 e que fosen obxecto dunha prórroga inferior a dezaioito meses, poderán ser obxecto dunha segunda prórroga ata completar o dito prazo.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA CUARTA.

En todo o que non se opoña ao establecido nesta Lei, o contrato de relevo e a xubilación parcial continuará rexéndose polo disposto nos artigos 7 a 9 e 11 a 14 do Real Decreto 1991/1984, do 31 de outubro, polo que se regula o contrato a tempo parcial, o contrato de relevo e a xubilación parcial.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA QUINTA.

Quedan vixentes ata o doce de xuño de 1995 as normas sobre xornada e descansos contidas no Real Decreto 2001/1983, sen prexuízo do seu axeitamento polo goberno, previa consulta ás organizacións empresariais e sindicais afectadas, ás previsións contidas nos artigos 34 ao 38.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEXTA.

As ordenanzas de traballo actualmente en vigor, agás que por un acordo dos previstos no artigo 83.2 e 3 desta Lei se estableza outra cousa en canto á súa vixencia, continuarán sendo de aplica-

ción como dereito dispositivo mentres non se substitúan por convenio colectivo, ata o 31 de decembro de 1994.

Sen prexuízo do disposto no parágrafo anterior autorízase ao Ministerio de Traballo e Seguridade Social para derrogar total ou parcialmente, de xeito anticipado, as Regulamentacións de Traballo e Ordenanzas Laborais, ou para prorrogar ata o 31 de decembro de 1995 a vixencia das Ordenanzas correspondentes a sectores que presenten problemas de cobertura, consonte ao procedemento previsto no parágrafo seguinte.

A derogación levarase a cabo polo Ministerio de Traballo e Seguridade Social, previo informe da Comisión Consultiva Nacional de convenios colectivos relativo á cobertura do contido da Ordenanza pola negociación colectiva. Para eses efectos valorarase se no ámbito da correspondente Ordenanza existe negociación colectiva que proporcione unha regulamentación suficiente sobre as materias nas que esta Lei se remite á negociación colectiva.

Se a Comisión informase negativamente sobre a cobertura, e existisen partes lexitimadas para a negociación colectiva no ámbito da Ordenanza, a Comisión poderá convocalas para negociar un convenio colectivo ou acordo sobre materias concretas que elimine os defectos de cobertura. No caso de falta de acordo na dita negociación, a Comisión poderá acordar someter a solución da controversia a unha arbitrase.

A concorrencia dos convenios ou acordos de substitución das ordenanzas cos convenios colectivos que estivesen vixentes nos correspondentes ámbitos, rexerase polo disposto no artigo 84 desta Lei.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SÉTIMA.

Toda extinción da relación laboral producida con anterioridade ao 12 de xuño de 1994, data de entrada en vigor da Lei 11/1994, do 19 de maio, rexerase nos seus aspectos substantivo e procesual polas normas vixentes na data en que tivo lugar.

Aos procedementos iniciados con anterioridade ao 12 de xuño de 1994 ao abeiro do disposto nos artigos 40, 41 e 51 desta Lei segundo a anterior redacción, seralles de aplicación a normativa vixente na data da súa iniciación.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA OITAVA.

1.- As eleccións para renovar a representación dos traballadores, elixida no último período de cómputo anterior á entrada en vigor desta Lei, poderanse celebrar durante quince meses contados a partir do quince de setembro de 1994, prorrogándose os correspondentes mandatos ata a celebración das novas eleccións para todos os efectos, sen que sexa aplicábel durante este período o establecido no artigo 12 da Lei 9/1987, do 12 de xuño, de órganos de representación, determinación das condicións de traballo e participación do persoal ao servizo das administracións públicas.

2.- Por acordo maioritario dos sindicatos máis representativos poderá establecerse un calendario de celebración de eleccións ao longo do período indicado no parágrafo anterior nos correspondentes ámbitos funcionais e territoriais.

Estes calendarios serán comunicados á oficina pública cunha antelación mínima de dous meses á iniciación dos respectivos procesos electorais. A oficina pública dará publicidade aos calendarios sen prexuízo da tramitación consonte ao artigo 67.1 desta Lei dos escritos de promoción de eleccións correspondentes a aqueles. A comunicación destes calendarios non estará suxeita ao disposto no parágrafo 4 do artigo 67.1 desta Lei.

As eleccións celebraranse nos distintos centros de traballo consonte ás previsións do calendario e os seus correspondentes avisos previos, agás naqueles centros nos que os traballadores tivesen optado, mediante acordo maioritario, por promover as eleccións en data distinta, sempre que o correspondente escrito de promoción se remítase á oficina pública nos quince días seguintes ao depósito do calendario.

As eleccións promovidas con anterioridade ao depósito do calendario prevalecerán sobre este no caso de que tivesen sido promovidas con posterioridade ao 12 de xuño de 1994, sempre que tiveran sido formuladas polos traballadores do correspondente centro de traballo ou por acordo dos sindicatos que posúan a maioría dos representantes no centro de traballo ou, se é o caso, na empresa. Esta mesma regra aplicárase ás eleccións promovidas con anterioridade ao día indicado, no caso de que na dita data non tivese concluído o proceso electoral.

3.- A prórroga das funcións dos delegados de persoal e membros de Comités de empresa, así como os seus efectos, aplicárase plenamente cando teña transcorrido na súa totalidade o prazo sinalado no número 1 desta disposición transitoria.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA NOVENA.

O prazo de tres anos para solicitar a presenza dun sindicato ou dunha organización empresarial nun órgano de participación institucional, ao que se refire a disposición adicional primeira da Lei Orgánica de Liberdade Sindical, comezará a contarse a partir do día 1 de xaneiro de 1995.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA DÉCIMA.

A quen ao 1 de xaneiro de 1995 estivese nas situacións de Incapacidade Laboral Transitoria ou Invalidez Provisional, calquera que fose a continxencia da que derivaron, seralle de aplicación a lexislación precedente ata que se produza a extinción daquelas.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA UNDÉCIMA.

As situacións de excedencia por coidado de fillos, vixentes o 13 de abril de 1995, data de entrada en vigor da Lei 4/1995, do 23 de marzo, ao abeiro do disposto na Lei 3/1989, do 3 de marzo, rexeranse polo disposto nesta Lei, sempre que na devandita data de entrada en vigor o traballador excedente estea dentro do primeiro ano do período de excedencia ou daquel período superior ao ano ao que se tivese estendido por pacto colectivo ou individual, o dereito á reserva do posto de traballo e ao cómputo da antigüidade.

No caso contrario, a excedencia rexerase polas normas vixentes no momento do comezo do seu disfrute, ata a súa terminación.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA ÚNICA.

Quedan derogadas cantas disposicións se opoñan ao disposto nesta Lei, e expresamente:

- a) Lei 8/1980, do 10 de marzo, do Estatuto dos Traballadores.
- b) Lei 4/1983, do 29 de xuño, de fixación da xornada máxima legal en corenta horas, e das vacacións anuais mínimas en trinta días.
- c) Lei 32/1984, do 2 de agosto, sobre modificación de determinados artigos da Lei 8/1980, do 10 de marzo, do Estatuto dos Traballadores.
- d) Da Lei 8/1988, do 7 de abril, sobre infraccións e sancións na orde social, os artigos 6, 7 e 8.
- e) Da Lei 3/1989, do 3 de marzo, pola que se amplía a deza-seis semanas o permiso por maternidade e se establecen medidas para favorecer a igualdade de trato da muller no traballo, o artigo primeiro.
- f) Da Lei 4/1990, do 29 de xuño, de Orzamentos Xerais do Estado para o ano 1990, a disposición adicional segunda.
- g) Lei 2/1991, do 7 de xaneiro, sobre dereitos de información dos representantes dos traballadores en materia de contratación.
- h) Da Lei 8/1992, do 30 de abril, de modificación do réxime de permisos concedidos polas Leis 8/1980, do Estatuto dos Traballadores, e 30/1984, de medidas para a reforma da función pública, aos adoptantes dun menor de cinco anos, o artigo 1.
- i) Lei 36/1992, do 28 de decembro, sobre modificación do Estatuto dos Traballadores en materia de indemnización nos supostos de extinción contractual por xubilación do empresario.
- j) Lei 10/1994, do 19 de maio, sobre medidas urxentes de fomento da ocupación, excepto as disposicións adicionais cuarta, quinta, sexta e sétima.
- k) Da Lei 11/1994, do 19 de maio, pola que se modifican determinados artigos do Estatuto dos Traballadores, do texto articulado da Lei de Procedemento Laboral e da Lei sobre infraccións e sancións na orde social, o capítulo I, os artigos vixésimo e vixésimo primeiro do capítulo III, as disposicións adicionais primeira, segunda e terceira, as disposicións transitorias primeira, segunda e terceira, e as disposicións finais terceira, cuarta e sétima.
- l) Da Lei 42/1994, do 30 de decembro, de medidas fiscais, administrativas e de orde social, os artigos 36, 40, 41, 42 e 43, e a disposición adicional décimo sexta.
- m) Da Lei 4/1995, do 23 de marzo, de regulación do permiso parental e por maternidade, os artigos 1, 3, a disposición adicional única e o parágrafo primeiro e o inciso primeiro do parágrafo segundo da disposición transitoria única.

DISPOSICIÓNS FINAIS

DISPOSICIÓN FINAL PRIMEIRA.

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

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA.

Créase unha Comisión Consultiva Nacional, que terá por función o asesoramento e consulta ás partes das negociacións colectivas de traballo co fin da presentación e determinación dos ámbitos funcionais dos convenios. O Ministerio de Traballo e Seguridade Social ditará as disposicións oportunas para a súa constitución e funcionamento, autónomo ou conectado con algunha outra institución xa existente de análogas funcións. A dita comisión funcionará sempre a nivel tripartito e procederá a elaborar e manter ao día un catálogo de actividades que poida servir de indicador para as determinacións dos ámbitos funcionais da negociación colectiva. O funcionamento e as decisións desta comisión entenderanse sempre sen prexuízo das atribucións que correspondan á xurisdición e á autoridade laboral nos termos establecidos polas leis.

DISPOSICIÓN FINAL TERCEIRA.

O goberno, previas as consultas que coide oportunas ás asociacións empresariais e organizacións sindicais, ditará as normas

necesarias para a aplicación do Título II desta Lei naquelas empresas pertencentes á sector de actividade nas que sexa relevante o número de traballadores non fixos ou o de traballadores menores de dezoito 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 devandito. En todo caso, as ditas normas respectarán o contido básico deses procedementos de representación na empresa.

Consonte as directrices que fixe o órgano estatal de mediación, arbitraje e conciliación, ao que corresponderá tamén a súa custodia, o Instituto Nacional de Estatística elaborará, manterá ao día e fará público o censo de empresas e de poboación activa ocupada.

DISPOSICIÓN FINAL CUARTA.

O tipo de cotización para o financiamento do Fondo de Garantía Salarial poderase revisar polo goberno en función das necesidades do Fondo.

DISPOSICIÓN FINAL QUINTA.- Disposicións de desenvolvemento.

O goberno ditará as disposicións que sexan precisas para o desenvolvemento desta Lei.

1. DISPOSICIÓNS XERAIS

CONSELLERÍA DE PRESIDENCIA, ADMINISTRACIÓNS PÚBLICAS E XUSTIZA

Decreto legislativo 1/2008, do 13 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei da función pública de Galicia.

A disposición derradeira primeira da Lei 13/2007, do 27 de xullo, de modificación da Lei 4/1988, do 26 de maio, da función pública de Galicia, autorizou o Goberno galego para que, no prazo de seis meses a partir da entrada en vigor da devandita lei, aprobase un decreto legislativo que contivese un texto único en que se recollese a Lei 4/1988, do 26 de maio, e as sucesivas modificacións realizadas a esta.

Esta autorización non incluía a facultade de regularizar, aclarar e harmonizar os textos legais que debían ser refundidos.

En uso da dita autorización redactouse o correspondente texto refundido, en que se incorporan ao texto inicial da Lei 4/1988 as modificacións sufridas por esta desde a súa entrada en vigor, así como algunhas actualizacións terminolóxicas e correccións gramaticais que non inciden no fondo da disposición.

En consecuencia, de acordo co previsto no artigo 10.1º a) do Estatuto de autonomía para Galicia, aprobado pola Lei orgánica 1/1981, do 6 de abril, e no artigo 4.4º da Lei 1/1983, do 22 de febreiro, reguladora da Xuntaeasúa Presidencia, por proposta do conselleiro de Presidencia, Administracións Públicas e Xustiza, de acordo co Consello Consultivo de Galicia e logo de deliberación do Consello da Xunta de Galicia na súa reunión do trece de marzo de dous mil oito,

DISPOÑO:

Artigo único.

De conformidade coa disposición derradeira primeira da Lei 13/2007, do 27 de xullo, de modificación da Lei 4/1988, do 26 de maio, da función pública de Galicia, apróbase o texto refundido da Lei 4/1988, do 26 de maio, da función pública de Galicia, que se insire a continuación.

Disposición adicional

Remisións normativas á Lei 4/1988.

As remisións e referencias normativas á Lei 4/1988, do 26 de maio, da función pública de Galicia, entenderanse feitas, no sucesivo, ao texto refundido da Lei da función pública de Galicia.

Disposición derradeira

Entrada en vigor.

Este decreto legislativo e o texto refundido que se aproba entrarán en vigor o día seguinte ao da súa publicación no Diario Oficial de Galicia.

Disposición derogatoria

Quedan derogadas todas as disposicións de igual ou inferior rango que se opoñan a este decreto legislativo e, en particular, as seguintes:

1. A Lei 4/1988, do 26 de maio, da función pública de Galicia.
2. A Lei 4/1991, do 8 de marzo, de reforma da Lei 4/1988, do 26 de maio, da función pública de Galicia.
3. A Lei 8/1992, do 24 de xullo, pola que se modifica o artigo 33 da Lei 4/1988, do 26 de maio, da función pública de Galicia, sobre a obrigatoriedade de acreditar o coñecemento da lingua galega nas probas selectivas para o acceso á función pública de Galicia.
4. A disposición adicional primeira da Lei 4/1993, do 14 de abril, de servizos sociais.
5. A disposición adicional quinta da Lei 1/1994, do 30 de marzo, de orzamentos xerais da comunidade autónoma para 1994.
6. A Lei 3/1995, do 10 de abril, de modificación da Lei 4/1988, do 26 de maio, da función pública de Galicia.
7. As disposicións adicionais novena e décima da Lei 11/1996, do 30 de decembro, de orzamentos xerais da Comunidade Autónoma de Galicia para 1997.
8. Os artigos 7 e 8 da Lei 2/1998, do 8 de abril, de medidas tributarias, de réxime orzamentario, función pública, patrimonio, organización e xestión.
9. O artigo 10 da Lei 7/1998, do 30 de decembro, de medidas tributarias, de réxime orzamentario, función pública e xestión.
10. Os artigos 9, 10, 11, 12, 13 e 14 da Lei 8/1999, do 30 de decembro, de medidas fiscais e orzamentarias e de función pública e actuación administrativa.
11. Os artigos 6, 7, 8, 9, 10, 11 e 12 da Lei 3/2002, do 29 de abril, de medidas de réxime fiscal e administrativo.
12. Os artigos 6, 7, 8, 9, 10, 11 e 12 da Lei 7/2002, do 27 de decembro, de medidas fiscais e de réxime administrativo.
13. Os artigos 7, 8, 9, 10, 11 e 12 da Lei 9/2003, do 23 de decembro, de medidas tributarias e administrativas.
14. A disposición adicional segunda da Lei 14/2004, do 29 de decembro, de medidas tributarias e de réxime administrativo.
15. Os números un, tres, catro, cinco, seis, sete, oito, nove, dez, once, doce e dezaseis da disposición adicional segunda da Lei 2/2007, do 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres de Galicia.
16. A Lei 13/2007, do 27 de xullo, de modificación da Lei 4/1988, do 26 de maio, da función pública de Galicia.

Santiago de Compostela, trece de marzo de dous mil oito.

Emilio Pérez Touriño. Presidente

José Luis Méndez Romeu. Conselleiro de Presidencia, Administracións Públicas e Xustiza

TEXTO REFUNDIDO DA LEI DA FUNCIÓN PÚBLICA DE GALICIA

TÍTULO I. OBXECTO E ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artigo 1º

1. Esta lei ten por obxecto ordenar e regular todo o persoal ao servizo da Administración da Comunidade Autónoma de Galicia, en desenvolvemento do seu estatuto de autonomía e no marco da lexislación básica do Estado.

2. Poderanse ditar normas especiais para adaptar esta lei ás peculiaridades do persoal docente, investigador e sanitario.

Artigo 2º

1. A función pública de Galicia desenvolverase de acordo co ordenamento xurídico consonte os principios de legalidade e eficacia.

2. O persoal da Administración autónoma desempeñará as súas funcións ao servizo dos cidadáns e dos intereses xerais de Galicia con criterios de obxectividade, profesionalidade e imparcialidade.

Artigo 3º

1. Esta lei élle aplicable a todo o persoal ao servizo da Administración da Comunidade Autónoma de Galicia e dos seus organismos autónomos.

2. No que non está reservado á lexislación do Estado, aplicáraselle esta lei ao persoal da Administración local.

3. O persoal laboral rexerase pola lexislación laboral e polos preceptos desta lei que lle sexan aplicables.

4. Ao persoal que está ao servizo do Parlamento de Galicia, regulado polo seu estatuto de persoal previsto no Regulamento da cámara, así como ao adscrito a órganos creados e dependentes do Parlamento, aplicáraselle, con carácter supletorio, esta lei.

5. Queda excluído do seu ámbito de aplicación o persoal do Tribunal Superior de Xustiza de Galicia.

6. Esta leixasúa normativa de desenvolvemento seralle de aplicación supletoria ao persoal de administración e servizos das universidades galegas.

Artigo 4º

Respectaráselle á totalidade do persoal en réxime funcional ou estatutario da Administración pública galega os dereitos recoñecidos no título II da Lei 7/2004, do 16 de xullo, para a igualdade de mulleres e homes, aínda que na regulación da cada unha das clases de persoal non se consideren tales dereitos ou se consideren nuns termos máis restritivos.

TÍTULO II. PERSOAL AO SERVIZO DA ADMINISTRACIÓN DA COMUNIDADE AUTÓNOMA DE GALICIA

Artigo 5º

O persoal ao servizo da Administración pública da Comunidade Autónoma de Galicia clasifícase en:

- a) Persoal funcionario.
- b) Persoal eventual.
- c) Persoal interino.
- d) Persoal laboral.

Artigo 6º

É persoal funcionario o que, en virtude de nomeamento legal, estea incorporado á Administración da Comunidade Autónoma de Galicia mediante relación profesional de carácter permanente regulada estatutariamente e suxeita a dereito público, ocupe prazas dotadas nos orzamentos da comunidade ou se encontre nalgunha das situacións administrativas previstas nesta lei.

Artigo 7º

1. É persoal eventual aquel que, en virtude de libre nomeamento das persoas integrantes do Consello de Goberno da comunidade autónoma e con carácter non permanente, ocupe un posto de traballo expresamente cualificado de confianza ou de asesoramento especial e que non estea reservado a persoal funcionario e que figure nas correspondentes relacións de postos de traballo.

O persoal eventual realiza tarefas de confianza e asesoramento especial, particularmente de apoio ao desenvolvemento polas persoas integrantes do Consello de Goberno do seu labor político, así como para o cumprimento das súas tarefas de carácter parlamentario e de relación coas institucións e as organizacións administrativas. Non poderá adoptar, en ningún caso, resolucións que lles correspondan legalmente aos órganos da Administración da comunidade autónoma ou das organizacións a ela adscritas.

2. A prestación de servizos en calidade de persoal eventual nunca poderá ser considerada como mérito para o acceso á condición de persoal funcionario, de persoal interino ou laboral nin tampouco para a promoción interna.

3. O Consello da Xunta de Galicia determinará o número de postos reservados a persoal eventual, coas súas características e retribucións, dentro dos correspondentes créditos orzamentarios consignados para o efecto.

A consellería competente en materia de función pública levará un rexistro público en que figuren as titulacións académicas e as remuneracións percibidas polo persoal eventual.

4. O persoal eventual cesará automaticamente cando cese a autoridade a que lle presta a súa función de confianza ou asesoramento.

5. No caso de que unha funcionaria ou funcionario público acceda a un posto de traballo de carácter eventual, o seu nomea-

mento realizárase cumprindo os requisitos para o nomeamento do devandito persoal

Este persoal funcionario, de non optar por permanecer en servizo activo, será declarado en situación de servizos especiais.

Artigo 8º

1. É persoal interino o que, con carácter transitorio, por razóns de necesidade ou de urxencia, debidamente xustificadas e emitido o informe preceptivo pola Comisión de Persoal, é nomeado para prestar servizos en prazas e postos de traballo vacantes reservados ao persoal funcionario e dotados orzamentariamente, mentres non sexan ocupados por aqueles.

Por mor da acumulación de tarefas reservadas a persoal funcionario, con carácter excepcional e logo de informe favorable das consellerías competentes en materia de función pública e economía, poderase nomear persoal funcionario interino sen adscrición á praza dotada orzamentariamente. Os nomeamentos durarán un máximo de seis meses dentro dun período máximo de doce. No caso das administracións públicas distintas da autonómica, o informe favorable previo corresponderalles aos seus órganos competentes.

Os nomeamentos por esta causa non poderán superar, en ningún caso, o 20% do total do persoal funcionario do centro directivo, nin o 3% do persoal funcionario da Xunta de Galicia.

2. A selección deste persoal deberá efectuarse observando os principios de publicidade, mérito e capacidade, a favor de persoas que reúnan as condicións, os requisitos de titulación e os demais exixidos legalmente para participar na convocatoria pública dos correspondentes procesos selectivos.

3. O persoal interino cesará no seu posto cando a súa praza sexa cuberta por unha funcionaria ou funcionario con carácter definitivo ou por medio dunha adscrición provisional, cando se amortice a devandita praza, cando desaparezan as razóns de necesidade ou urxencia que motivaron o seu nomeamento ou polo transcurso do prazo máximo de duración do nomeamento, no suposto de acumulación de tarefas.

4. Os postos de traballo ocupados por persoal interino deberán figurar nos procedementos de provisión e na primeira e sucesivas ofertas públicas de emprego, excepto os supostos de substitución de persoal funcionario con dereito a reserva de praza.

Artigo 9º

Seralle aplicable ao persoal interino e eventual, por analoxía e en canto sexa axeitado á natureza da súa condición, o réxime xeral do persoal funcionario.

Artigo 10º

1. É persoal laboral aquel que, en virtude de contrato de natureza laboral, que se deberá formalizar, en todo caso, por escrito, ocupe postos de traballo destinados a persoal desta natureza ou ben, con carácter excepcional, postos reservados a persoal funcionario.

2. A selección do persoal laboral efectuarase de acordo coa oferta de emprego público, mediante convocatoria pública e a través do sistema de oposición, de concurso ou de concurso-oposición libre en que se garantan, en todo caso, os principios constitucionais de igualdade, mérito, capacidade e publicidade, sen prexuízo do disposto na alínea 1 do Artigo 37 da Lei 7/2004, do 16 de xullo, para a igualdade de mulleres e homes.

3. Para a realización de traballos de carácter temporal e conxuntural, no caso de vacante ou por razóns de necesidade ou urxencia, que deberán ser debidamente motivadas, poderase contratar persoal laboral de carácter non permanente de conformidade coa lexislación laboral vixente. O contrato debe-rase formalizar necesariamente por escrito.

A contratación deste persoal non amparado polo disposto nas alíneas anteriores dará lugar á responsabilidade persoal da autoridade ou da funcionaria ou funcionario que a autorízase.

4. A Administración non poderá converter en fixa ou indefinida unha relación laboral de carácter temporal.

Artigo 11º

Nin a prestación de servizos en réxime interino nin a contratación de persoal temporal constituirán mérito preferente para o acceso á condición de persoal funcionario ou de persoal laboral fixo, respectivamente. Non obstante, o tempo de servizos prestados poderá ser computado nos supostos de concurso-oposición e sempre que os servizos correspondan ás prazas convocadas.

TÍTULO III. ÓRGANOS DA FUNCIÓN PÚBLICA

Artigo 12º

Son órganos superiores en materia de función pública:

A.-O Consello da Xunta de Galicia.

B.-A conselleira ou conselleiro competente en materia de función pública.

C.-O Consello Galego da Función Pública.

Artigo 13º

Correspóndelle ao Consello da Xunta de Galicia:

1. Establecer os criterios da política de persoal ao servizo da Administración da Comunidade Autónoma de Galicia para a súa coordinación e colaboración con outras administracións públicas.

2. Aprobar os proxectos de lei en materia de función pública e a súa remisión ao Parlamento.

3. Determinar as instrucións a que deberán aterse as persoas representantes da Administración da Comunidade Autónoma de Galicia na negociación coa representación sindical do persoal funcionario público das súas condicións de traballo, así como darlles validez e eficacia aos acordos acadados mediante a súa aprobación expresa e formal, establecendo as condicións de traballo para os casos en que non se produza acordo na negociación.

4. Establecer as instrucións a que debe aterse a representación da Administración da comunidade na negociación colectiva co persoal laboral.

5. Establecer anualmente os criterios para a aplicación do réxime retributivo do persoal funcionario público e do persoal ao servizo da Administración da Comunidade Autónoma de Galicia.

6. Determinar os intervalos dos niveis de postos de traballo que lles corresponderán aos corpos ou escalas do persoal funcionario.

7. Aprobar as medidas de racionalización de efectivos así como os incentivos á excedencia voluntaria, regulada no artigo 57º.5, e á xubilación anticipada.

8. Aprobar a oferta de emprego público.

9. Aprobar as normas de clasificación e as relacións de postos de traballo da Administración e acordar a súa publicación.

10. Aprobar a adscrición de corpos ou escalas a unha determinada consellería, por proposta da conselleira ou conselleiro competente en materia de función pública, así como a adscrición de postos de traballo a un corpo ou escala.

11. Determinar os requisitos obxectivos para a adquisición dos graos superiores dentro de cada corpo ou escala, que se fundarán exclusivamente en criterios de mérito e capacidade.

12. Establecer as bases do sistema obxectivo para o fomento da promoción interna de todo o persoal ao servizo da Administración galega, de conformidade cos termos previstos nos artigos 63º e 64º desta lei.

13. Aprobar, cando proceda, as medidas para garantir os servizos mínimos nos casos de exercicio do dereito de folga polo persoal ao servizo da Administración da comunidade autónoma.

14. Aprobar o Plan de normalización lingüística da Administración pública da comunidade autónoma.

15. Decidir as propostas de resolución dos expedientes disciplinarios que supoñan separación do servizo, logo dos informes e ditames preceptivos.

16. Exercer a potestade regulamentaria e todas as atribucións en materia de persoal que lle atribúa a lexislación vixente.

Artigo 14º

1. Correspóndelle á conselleira ou conselleiro competente en materia de función pública o desenvolvemento xeral, a coordinación e o control da execución da política de persoal ao servizo da Comunidade Autónoma de Galicia.

2. En particular, compételle:

2.1. Velar polo cumprimento das normas de xeral aplicación en materia de función pública por todos os órganos da Administración da Comunidade Autónoma de Galicia, impulsar, coordinar e desenvolver os plans, métodos de traballo e medidas tendentes a mellorar o rendemento dos servizos, a formación e a promoción do persoal.

2.2. Manter a adecuada coordinación cos órganos das demais administracións territoriais competentes en materia de función pública.

2.3. Exercer a inspección xeral de servizos e a de todo o persoal da Administración pública da comunidade autónoma.

2.4. Propoñerlle ao Consello da Xunta de Galicia os proxectos de normas de xeral aplicación á función pública. Cando se trate de proxectos normativos referentes ao persoal funcionario suxeito a un réxime singular ou especial, a proposta será por iniciativa conxunta coa conselleira ou conselleiro sectorialmente competente.

2.5. Elaborar a proposta de relación de postos de traballo e a súa valoración, así como os cadros de persoal orzamentarios en función da dita relación e de acordo coa política de gastos en materia de persoal.

2.6. Convocar e resolver os concursos de traslados.

2.7. Propoñer, logo de informe favorable da consellería competente en materia de facenda e co informe previo da Comisión Superior de Persoal, a oferta de emprego público, que garantirá que non contén requisitos que determinen un prexuízo para as mulleres ou para un colectivo maioritariamente feminino. Esta garantía terá que ser respectada nas correspondentes convocatorias de cobertura de postos de traballo.

2.8. Convocar as probas selectivas para o ingreso nos corpos ou escalas da Administración da comunidade, excepto persoal docente, investigador ou sanitario.

2.9. Nomear o persoal funcionario e interino, así como expedir os correspondentes títulos, excepto persoal docente, investigador ou sanitario.

2.10. Presidir o Consello Galego da Función Pública.

2.11. Resolver as situacións do persoal funcionario da Administración da comunidade e os expedientes de incompatibilidades.

2.12. Autorizar as adscricións en comisión de servizos para postos de traballo, así como, sen prexuízo do previsto nos artigos 17º.7.e) e 65º.4, a adscrición con carácter provisional do persoal funcionario sen destino definitivo.

2.13. Autorizar as probas selectivas para persoal laboral fixo e asinar os correspondentes contratos.

2.14. Designar a representación da Administración autonómica en convenios colectivos de ámbito xeral ou que afecten varias consellerías.

2.15. Emitir informe, conxuntamente coa Consellería de Economía e Facenda e con carácter previo á extensión e adhesión a outros convenios colectivos vixentes, sobre retribucións salariais e, en xeral, sobre calquera autorización de melloras retributivas individuais ou colectivas.

2.16. Aprobar os plans de emprego.

2.17. Exercer as demais competencias que en materia de persoal lle atribúe a lexislación vixente.

Artigo 15º

Correspóndelle á conselleira ou conselleiro competente en materia de Administración local:

1. Exercer as competencias que, respecto do persoal funcionario da Administración local con habilitación de carácter nacional, lle correspondan á Comunidade Autónoma de Galicia.

2. A designación de persoas representantes da comunidade autónoma nos tribunais cualificadores de procesos selectivos de persoal para as entidades locais.

Artigo 16º

É competencia da conselleira ou conselleiro de Economía e Facenda:

1. Propoñerlle ao Consello da Xunta de Galicia, dentro da política xeral, económica e orzamentaria, as directrices a que se deberán axustar os gastos de persoal da Administración autónoma e, de forma específica, a valoración, para os seus efectos retributivos, dos postos de traballo previamente clasificados.

2. Autorizar calquera medida relativa ao persoal que poida supoñer modificacións no gasto.

Artigo 17º

Correspóndelles ás conselleiras ou conselleiros:

1. Exercer a xefatura do persoal do seu departamento e a súa inspección.

2. O exercicio das potestades disciplinarias, excepto a separación do servizo, conforme as disposicións vixentes.

3. Emitir informe sobre a adscrición dos corpos e escalas á súa consellería.

4. A provisión de postos de traballo clasificados como de libre designación, logo de convocatoria pública.

5. A proposta da relación de postos de traballo.

6. Autorizar a asistencia a cursos de formación e perfeccionamento.

7. En relación co persoal funcionario pertencente a corpos ou escalas adscritos ao seu departamento:

- a) A convocatoria e a resolución dos concursos de traslados.
- b) O nomeamento de persoal interino.
- c) O recoñecemento da adquisición do grao persoal e dos trienios.
- d) Resolver as situacións administrativas do persoal funcionario.
- e) Autorizar a adscrición, con carácter provisional, do persoal funcionario sen destino definitivo.

Artigo 18º

1. O Consello Galego da Función Pública é o órgano superior colexiado de asesoramento e participación en cuestións comúns

de función pública das distintas administracións públicas da Comunidade Autónoma de Galicia.

2. Integran o consello:

- a) A conselleira ou conselleiro competente en materia de función pública, que será o presidente.
- b) A conselleira ou conselleiro de Economía e Facenda, que será o vicepresidente.
- c) A directora ou director xeral que teña ao seu cargo a función pública, que será o secretario.

Vogais:

- d) A directora ou director xeral da Escola Galega de Administración Pública.
- e) A directora ou director xeral de orzamentos.
- f) A directora ou director xeral que teña atribuída a área da Administración local.
- g) As secretarías ou secretarios xerais técnicos das consellerías.
- h) Cinco persoas en representación das corporacións locais.
- i) Sete persoas en representación do persoal designada polas organizacións sindicais en proporción á súa representatividade respectiva.

3. En todo caso, polo menos o 40% dos postos no Consello Galego da Función Pública resérvanse para o sexo menos representado no propio consello.

Artigo 19º

Correspóndelle ao Consello Galego da Función Pública:

a) Emitir informe, con carácter preceptivo, no prazo que regulamentariamente se determine, e non superior, en todo caso, a dous meses, sobre os anteproxectos de lei e os proxectos de regulamento, en materia de emprego público autonómico.

Con carácter facultativo, emitirá informe sobre os proxectos normativos de rango legal ou regulamentario relativos á función pública por petición das diferentes administracións públicas.

b) Emitir informe no prazo que regulamentariamente se determine, e non superior, en todo caso, a dous meses, sobre aquelas disposicións ou decisións que teñan relevancia en materia de persoal e que lle sexan consultadas polas distintas administracións públicas de Galicia.

c) Deliberar, logo de consulta, sobre as medidas necesarias para a coordinación da política de persoal e aconsellar a adopción daquelas dirixidas a mellorar a organización, as condicións de traballo, o rendemento e a consideración social do persoal ao servizo das administracións públicas de Galicia.

d) Estudar e propoñer medidas de homologación dos sistemas de selección, formación e perfeccionamento para facilitar a mobilidade entre as distintas administracións públicas de Galicia.

e) Estudar e propoñer medidas de homologación dos programas de perfeccionamento do persoal funcionario na Escola Galega de Administración Pública.

f) Estudar medidas sobre valoración de postos de traballo, niveis e retribucións.

g) Estudar e propoñer medidas referentes ao establecemento, funcionamento e coordinación dos rexistros de persoal das administracións públicas de Galicia.

h) Estudar e propoñer medidas tendentes á coordinación da Administración pública de Galicia con outras administracións públicas.

i) Estudar e propoñer medidas tendentes á coordinación da oferta pública de emprego das distintas administracións públicas da Comunidade Autónoma de Galicia.

j) Coñecer e emitir informe sobre calquera outro asunto que lle sexa sometido por iniciativa das administracións públicas de Galicia.

k) Garantir, promover e facer efectivo o principio de igualdade por razón de sexo, así como remover os obstáculos para facelo efectivo e combater as discriminacións sexistas.

Artigo 20º

1. A Comisión de Persoal configúrase como un órgano colexiado de coordinación, asesoramento e documentación para a elaboración da política de persoal ao servizo da Administración da comunidade autónoma.

2. Terá a composición que o Goberno galego estableza por decreto, respectándose a mesma cota prevista no punto 3 do artigo 18º, e exercerá as seguintes funcións:

1º Como órgano de coordinación, fixar criterios xerais nas seguintes materias:

- Clasificación, valoración e relación de postos de traballo.
- Aplicación do réxime de retribucións previstas na Lei 30/1984, do 2 de agosto.
- Bases de concesión de complementos de produtividade e gratificacións.
- Condicións de traballo e promoción do persoal.

2º Como órgano de asesoramento, emitir informe previo con carácter preceptivo no prazo máximo dun mes sobre:

- Os expedientes disciplinarios que impliquen separación do servizo de persoal funcionario público da Administración da comunidade autónoma.
- A modificación da estrutura, organización e composición do persoal ao servizo da Xunta de Galicia.

3º Como órgano de documentación, ser oído e prestar o seu apoio na elaboración de:

- Proxectos de disposicións e actos de carácter xeral referentes ao persoal dependente da Administración da comunidade autónoma.
- Bases xerais das convocatorias de probas selectivas de acceso para prazas vacantes e concursos de méritos para provisión de postos de traballo.

4º Emitir calquera outro informe en materia de persoal exixido pola normativa vixente ou por petición dos órganos superiores da función pública.

TÍTULO IV. ORGANIZACIÓN DA FUNCIÓN PÚBLICA

CAPÍTULO I. CORPOS DE PERSOAL FUNCIONARIO

Artigo 21º

1. O persoal funcionario intégrase en corpos e escalas que, de acordo coa titulación exixida para o seu ingreso, se agrupan da seguinte forma:

Grupo A.-Titulación de doutoramento, licenciatura, enxeñaría, arquitectura ou equivalente.

Grupo B.-Titulación de enxeñaría técnica, diplomatura universitaria, arquitectura técnica, formación profesional de terceiro grao ou equivalente.

Grupo C.-Título de bacharelato, formación profesional de segundo grao ou equivalente.

Grupo D.-Título de graduado escolar, formación profesional de primeiro grao ou equivalente.

Grupo E.-Certificado de escolaridade.

2. Por cada grupo existirá un único corpo de Administración xeral, no que se poderán establecer diferentes escalas, se así fose necesario por razóns de especialización.

Artigo 22º

1. A creación, refundición, modificación ou supresión dos corpos e escalas deberase facer por lei.

2. A lei de creación deberá conter os seguintes elementos:

- Denominación do corpo e escalas de que, se é o caso, se compoñe.
- Grupo en que se clasifica o sistema de selección aplicable.
- Funcións que deban desempeñar as súas persoas integrantes, que non se poderán corresponder coas atribuídas aos órganos da Administración.
- Nivel de titulación ou titulacións concretas exixidas para o ingreso nos corpos e escalas. Malia o anterior, cando o Goberno aprobe novas titulacións ou se produzan modificacións na normativa educativa vixente, o Consello da Xunta, mediante decreto, poderá establecer as titulacións equivalentes ás legalmente exixidas.

3. Non se poderán crear novos corpos e escalas cando a súa titulación e funcións sexan idénticas ás doutros que xa existan.

Artigo 23º

Os corpos de persoal funcionario dependerán organicamente da consellería competente en materia de función pública, sen prexuízo da que funcionalmente lles corresponda.

CAPÍTULO II. O REXISTRO DE PERSOAL

Artigo 24º

1. Na consellería competente en materia de función pública haberá un rexistro en que se inscribirá todo o persoal ao servizo da Administración da comunidade autónoma e en que se anotarán preceptivamente todos os actos que afecten a vida administrativa do persoal.

2. Non se poderán incluír en nómina novas remuneracións sen lle comunicar previamente ao rexistro de persoal a resolución ou acto polo que se recoñeceron.

3. O funcionamento do rexistro de persoal estará coordinado co das demais administracións públicas.

4. A utilización dos datos que consten no rexistro de persoal estará sometida ás limitacións previstas no artigo 18.4º da Constitución. Toda persoa funcionaria poderá acceder libremente ao seu expediente persoal, onde non poderá figurar ningún dato relativo á súa raza, relixión ou opinión.

5. O Consello da Xunta de Galicia, por proposta da conselleira ou conselleiro competente en materia de función pública, ditará as normas adecuadas para a organización e funcionamento do rexistro de persoal.

Artigo 25º

As entidades locais constituirán un rexistro de persoal, sometido ao réxime de publicidade que se determine regulamentariamente, consonte a normativa en materia de protección de datos de carácter persoal.

A Administración autonómica cooperará coas entidades locais na constitución dos seus rexistros de persoal cando aquelas carezan de suficiente capacidade financeira, e poderá delegar esta función nos órganos de goberno das entidades supramunicipais.

Artigo 26º

1. Na Lei de orzamentos da comunidade figurarán os cadros de todo o persoal. O cadro de persoal estará formado polas prazas que figuran dotadas nos orzamentos, clasificadas en grupos de corpos e, dentro deles, de acordo coas escalas de cada corpo. Incluír tamén o persoal eventual e laboral.

2. Os programas de gasto dos orzamentos xerais da comunidade autónoma incluírán o custo de todos os postos de traballo asignados a cada unha das consellerías e por cada un dos centros xestores.

3. Os cadros dos diferentes corpos e escalas da Administración da comunidade autónoma serán os que resulten dos créditos establecidos na Lei de orzamentos da comunidade autónoma.

CAPÍTULO III. RELACIÓN DE POSTOS DE TRABAJO, PROVISIÓN, PLAN DE EMPREGO E OFERTA DE EMPREGO PÚBLICO

Artigo 27º

1. As consellerías remitiránlle á consellería competente en materia de función pública as relacións de postos de traballo correspondentes á súa estrutura orgánica, que conterán, necesariamente, os seguintes datos de cada posto:

- a) Órgano ou dependencia a que se adscribe.
- b) Denominación, tipo e sistema de provisión.
- c) Nivel e retribucións complementarias do persoal funcionario e categoría profesional e réxime xurídico aplicable aos postos que vai desempeñar o persoal laboral.
- d) Requisitos exixidos para o seu desempeño.

2. Os postos de traballo da Administración da comunidade autónoma e dos seus organismos autónomos de carácter administrativo serán desempeñados por persoal funcionario público.

Exceptúanse da regra anterior e poderán ser desempeñados por persoal laboral:

- a) Os postos de natureza non permanente e aqueles en que as súas actividades se dirixan a satisfacer necesidades de carácter periódico e discontinuo.
- b) Os postos en que as súas actividades sexan propias de oficios.
- c) Os postos correspondentes a áreas de actividades que requiran coñecementos técnicos especializados cando non existan corpos ou escalas de persoal funcionario en que as persoas integrantes teñan a preparación específica necesaria para o seu desempeño.
- d) Os postos de carácter instrumental correspondentes ás áreas de mantemento e conservación de edificios, equipamentos e instalacións, e artes gráficas, así como os postos das áreas de expresión artística.
- e) Os postos de traballo de organismos autónomos de carácter comercial, industrial, financeiro ou análogo, agás aqueles que impliquen exercicio da autoridade, inspección ou control correspondente á consellería a que estean adscritos, que se reservan ao persoal funcionario.
- f) Os de prestación directa de servizos sociais e protección da infancia.

3. As devanditas relacións serán públicas, e tanto na súa elaboración como nas modificacións posteriores deberán ser sometidas a informe dos correspondentes órganos de representación das empregadas e empregados públicos, exclusivamente cando supoñan modificación das condicións de traballo deste persoal.

Artigo 28º

1. Os postos de traballo serán de adscrición indistinta para todo persoal funcionario incluído no ámbito de aplicación desta lei.

2. A adscrición con carácter exclusivo de determinados pos-

tos a persoal funcionario dun corpo concreto unicamente se poderá realizar cando derive necesariamente da natureza do posto e das funcións asignadas a este para o seu desempeño. Será acordada polo Consello da Xunta de Galicia por proposta da conselleira ou conselleiro competente en materia de función pública.

Artigo 29º

Os postos de traballo vacantes adscritos a persoal funcionario proveranse polos seguintes procedementos:

1. Concurso. Constitúe o sistema normal de provisión. Nel téñanse en conta unicamente os méritos exixidos na correspondente convocatoria, entre os que figurarán os adecuados ás características de cada posto de traballo, así como a posesión dun determinado grao persoal, a valoración do traballo desenvolvido en anteriores postos, os cursos de formación e perfeccionamento superados que teñan relación cos postos de traballo que se van cubrir e a antigüidade.

Os concursos para a provisión de postos de persoal funcionario deberán ser convocados cunha periodicidade anual e serán resoltos en seis meses, desde a publicación das listas definitivas de persoas admitidas e excluídas. A Administración da Xunta de Galicia garantirá a existencia dos medios materiais e persoais propios que fagan posible esta periodicidade e garantan a axilidade da resolución dos procedementos.

Para tal efecto, crearanse comisións de valoración, das que se determinará regulamentariamente a súa composición e o seu funcionamento, coa garantía da presenza da representación das traballadoras e traballadores na súa composición.

As persoas funcionarias deberán permanecer en cada posto de traballo de destino definitivo obtido por concurso un mínimo de dous anos para poderen participar nos concursos de provisión, a non ser por supresión do posto de traballo. No cómputo do dito período incluírase o tempo de destino provisional que, de ser o caso, con carácter excepcional, desempeñasen nun posto as persoas funcionarias de novo ingreso.

2. Libre designación con convocatoria pública. Por este sistema cubriranse aqueles postos que así se determinen nas relacións de postos de traballo.

Para o desempeño de postos de traballo de libre designación que así se determinen nas relacións de postos de traballo, atendendo á función que se vai desempeñar, será requisito necesario estar en posesión do diploma de directiva ou directivo expedido pola Escola Galega de Administración Pública ou equivalente dado por outras institucións públicas que habilite para o exercicio do posto de traballo de que se trate.

3. As convocatorias e resolucións que se diten para prover postos de traballo por concurso ou por libre designación serán anunciadas no Diario Oficial de Galicia pola autoridade competente para efectuar os nomeamentos.

Nas convocatorias de concursos deberán incluírse, en todo caso, os seguintes datos e circunstancias:

- Denominación, nivel e localización do posto.
- Requisitos indispensables para desempeñalo.
- Baremo para puntuar os méritos.
- Puntuación mínima para a adxudicación das vacantes convocadas.

As convocatorias para a provisión de postos por libre designación incluírán os seguintes datos:

- Denominación, nivel e localización do posto.
- Requisitos indispensables para desempeñalo.

Concederase un prazo mínimo de quince días hábiles para presentar solicitudes, contado desde a publicación da convocatoria. Os nomeamentos de libre designación requirirán o informe previo da persoa titular do centro orgánico ou da unidade a que figure adscrito o posto convocado.

4. As persoas funcionarias adscritas a un posto de traballo polo procedemento de libre designación poderán ser removidas del con carácter discrecional.

5. As persoas funcionarias que accedan a un posto de traballo polo procedemento de concurso poderán ser removidas por causas sobrevidas, derivadas dunha alteración no contido do posto de traballo, realizada a través das relacións de postos de traballo que modifiquen os supostos que serviron de base á convocatoria, ou dunha falta de capacidade sobrevida para o seu desempeño, manifestada por rendemento insuficiente que non comporte inhibición e que impida realizar con eficacia as funcións atribuídas. A remoción efectuarase logo de expediente contradictorio mediante resolución motivada do órgano que realizou o nomeamento, oída a xunta de persoal correspondente.

As persoas funcionarias afectadas polo previsto neste punto seralles aplicable o disposto no artigo 65º.4 desta lei.

6. As persoas funcionarias que ocupen un posto que sexa obxecto de supresión, como consecuencia dun plan de emprego, poderán ser destinadas a outro posto de traballo polo procedemento de reasignación de efectivos.

A reasignación de efectivos como consecuencia dun plan de emprego efectuarase aplicando criterios obxectivos relacionados coas aptitudes, formación, experiencia e antigüidade que nel se concretarán.

A adscrición ao posto adxudicado por reasignación terá carácter definitivo.

A persoa funcionaria que, como consecuencia de reasignación de efectivos no marco dun plan de emprego, vexa modificado o seu lugar de residencia terá dereito ás indemnizacións que por tal concepto se establecen no parágrafo seguinte. Os mesmos dereitos recoñeceránselles ás persoas funcionarias en excedencia forzosa ás cales se lles asigne destino no marco do dito plan.

A indemnización consistirá no aboamento dos gastos de viaxe, incluídos os da súa familia, nunha indemnización de tres axudas de custo do titular e cada membro da súa familia que efectivamente se traslade e no pagamento dos gastos de transporte de

mobles e equipamento, así como nunha indemnización de tres mensualidades da totalidade das súas retribucións, excepto o complemento de produtividade, cando se produza cambio de concello. Isto sen prexuízo doutras axudas que no propio plan de emprego poidan establecerse.

A reasignación de efectivos producirase en tres fases:

- a) A reasignación de efectivos, dentro da consellería onde estivese destinada a persoa funcionaria, efectuarase a consellería competente en materia de función pública, logo de informe daquela, no prazo máximo de seis meses, contados a partir da supresión do posto. Terá carácter obrigatorio para postos no mesmo concello e voluntario para postos que radiquen en distinto concello, que serán, en ambos os dous casos, de similares características, funcións e retribucións. Durante esta fase percibiranse as retribucións do posto de traballo que se desempeñaba.
- b) Se na primeira fase as persoas funcionarias non obtiven posto na consellería onde estivesen destinadas, poderán ser asignadas pola consellería competente en materia de función pública, no prazo máximo de tres meses, a postos doutras consellerías e dos seus organismos adscritos, nas condicións anteriores, percibindo durante esta segunda fase as retribucións do posto de traballo que desempeñaban.

Durante as dúas fases citadas poderán encomendárseles ás persoas funcionarias afectadas tarefas adecuadas ao seu corpo ou escala de pertenza.

- c) As persoas funcionarias que tras as anteriores fases de reasignación de efectivos non obtiven posto adscribíranse á consellería competente en materia de función pública, a través de relacións específicas de postos en reasignación, na situación de expectativa de destino definida nos artigos 51º g) e 59º desta lei, e poderán ser reasignadas por esta a postos de similares características e retribucións doutras consellerías e dos seus organismos adscritos, con carácter obrigatorio cando estean situadas no mesmo concello e con carácter voluntario cando radiquen en distinto concello.

7. A Administración da Xunta de Galicia poderá adscribir as persoas funcionarias a postos de traballo en distinta unidade ou localidade, logo de solicitude baseada en motivos de saúde ou rehabilitación da funcionaria ou funcionario, da súa ou seu cónxuxe ou da persoa unida por análoga relación de afectividade, das fillas e fillos ao seu cargo ou das persoas ascendentes no primeiro grao de consanguinidade, cando concorran os seguintes requisitos:

- a) Informe previo favorable do servizo médico oficial legalmente establecido.
- b) Existencia de postos vacantes con asignación orzamentaria.
- c) Que o nivel de complemento de destino e específico do posto de destino non sexa superior ao do posto de orixe.
- d) Que a persoa funcionaria reúna os requisitos para o seu desempeño.
- e) No caso das persoas ascendentes, que a funcionaria ou funcionario conviva con elas.

Esta adscripción terá, sen prexuízo da aplicación da normativa sobre riscos laborais, carácter provisional, e o posto de traballo de orixe da persoa funcionaria, sempre que o ocupase con carácter definitivo, reserváraselle mentres se mantén a causa que motiva a adscripción. Coa periodicidade que regulamentariamente se determine e, en todo caso, cada ano, deberase comprobar que persisten as circunstancias que deron lugar á adscripción. A negativa á adscripción por causa de saúde será sempre motivada.

8. En todos os procedementos de provisión de pos-tos de traballo atenderase especialmente ao cumprimento do previsto no punto 2º do artigo 34 da Lei 7/2004, do 16 de xullo, para a igualdade de mulleres e homes.

9. As mulleres vítimas de violencia de xénero que se vexan obrigadas a abandonar o posto de traballo na localidade onde viñan prestando servizos, para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral, terán dereito ao traslado a outro posto de traballo propio do seu corpo, escala ou categoría profesional, de análogas características, sen necesidade de que sexa vacante de necesaria cobertura. Aínda así, en tales supostos a Administración pública competente estará obrigada a lles comunicar as vacantes radicadas na mesma localidade ou nas localidades que as interesadas expresamente soliciten.

Este traslado terá a condición de traslado forzoso, para os efectos dos dereitos que para a traballadora puidesen derivar del.

Nas actuacións e nos procedementos relacionados coa violencia de xénero protexerase a intimidade das vítimas, en especial os seus datos persoais, os dos seus descendentes e os de calquera persoa que estea baixo a súa garda ou custodia.

Artigo 30º

Soamente se poderán cubrir polo sistema de libre designación con convocatoria pública entre persoal funcionario os postos de traballo de subdirectora ou subdirector xeral, as secretarías de altos cargos así como aqueles outros de carácter directivo ou de especial responsabilidade para os cales, excepcionalmente, así se determine nas relacións de postos de traballo.

Artigo 31º

1. A Xunta de Galicia poderá elaborar plans de emprego, referidos tanto a persoal funcionario como laboral, que conterán, de forma conxunta, as actuacións que se deben desenvolver para a óptima utilización dos recursos humanos no ámbito a que afecten, dentro dos límites orzamentarios e de acordo coas directrices de política de persoal.

As actuacións previstas para o persoal laboral nos plans de emprego desenvolveranse conforme a normativa específica do ordenamento xurídico laboral e o establecido nos convenios colectivos aplicables.

2. Os plans de emprego poderán conter as seguintes previsións e medidas:

- a) Previsións sobre modificación de estruturas organizativas e de postos de traballo.

- b) Suspensión de incorporacións de persoal externo ao ámbito afectado, tanto as derivadas de oferta de emprego como de procesos de mobilidade.
- c) Reasignación de efectivos de persoal.
- d) Establecemento de cursos de formación e capacitación.
- e) Autorización de concursos de provisión de pos-tos limitados ao persoal dos ámbitos que se determinen.
- f) Medidas específicas de promoción interna.
- g) Prestación de servizos a tempo parcial.
- h) Necesidades adicionais de recursos humanos, que deberán integrarse, seéocaso, na oferta de emprego público.
- i) Outras medidas que procedan en relación cos obxectivos do plan de emprego.

As memorias xustificativas dos plans de emprego conterán as referencias temporais que procedan, respecto das previsións e medidas establecidas neles.

3. O persoal afectado por un plan de emprego poderá ser reasignado voluntariamente noutras administracións públicas nos termos que establezan os convenios que, para tal efecto, se promovan e subscriban con elas.

4. Os plans de emprego poderán afectar unha ou varias consellerías, organismos ou áreas administrativas concretas e serán aprobados pola consellería competente en materia de función pública, logo de informe favorable da Consellería de Economía e Facenda.

A iniciativa para a súa elaboración corresponde ralle á consellería ou ao organismo afectado ou, conxuntamente, ás consellerías competentes en materia de función pública e economía.

5. A Xunta de Galicia poderá adoptar, ademais de plans de emprego, outras medidas de racionaliza

ción de efectivos así como incentivos á excedencia voluntaria e axubilación anticipada.

6. As necesidades de recursos humanos con asignación orzamentaria que non poidan ser cubertas cos efectivos de persoal existentes serán obxecto de oferta de emprego público.

A oferta de emprego público será aprobada polo Consello da Xunta de Galicia por proposta da consellería competente en materia de función pública.

7. No deseño e na execución dos plans de emprego atenderase, con absoluta prioridade, ao principio de igualdade e non-discriminación por razón de sexo.

CAPÍTULO IV. O ACCESO Á FUNCIÓN PÚBLICA

Artigo 32º

Para a admisión ás probas selectivas será necesario:

1. Ter nacionalidade española. Non obstante, teranse en conta os seguintes supostos:

- a) A poboación nacional dos demais estados membros da

Unión Europea poderán acceder, en idénticas condicións que as persoas de nacionalidade española, á función pública investigadora, docente, de correos, sanitaria de carácter asistencial e aos demais sectores da función pública aos cales, segundo o dereito comunitario, lles sexa aplicable a libre circulación de traballadoras e traballadores.

- b) A poboación nacional daqueles estados aos cales, en virtude de tratados internacionais subscritos pola Unión Europea e ratificados por España, lles sexa aplicable a libre circulación de traballadoras e traballadores nos termos en que esta está definida no tratado constitutivo da Unión Europea.

O previsto nas alíneas a) e b) aplicarase de acordo co disposto na Lei 17/1993, do 23 de decembro, sobre o acceso a determinados sectores da función pública dos nacionais dos demais estados membros da Unión Europea.

2. Estar en posesión da titulación suficiente ou estar en condicións de obtela na data en que remate

o prazo de presentación das instancias para tomar parte nas probas selectivas.

3. Non estar separada ou separado do servizo de ningunha Administración pública en virtude de expediente disciplinario nin encontrarse inhabilitada ou inhabilitado por sentenza firme para o exercicio de funcións públicas.

4. Ter cumpridos os 18 anos de idade ou ter a idade de que a convocatoria estableza como mínima antes de que finalice o prazo de presentación de instancias, e non exceder a idade establecida como máxima para o ingreso nun corpo ou escala.

5. Cumprir os requisitos para exercer as funcións que dentro do corpo ou escala lle poidan ser encomendadas, conforme o previsto regulamentariamente.

Artigo 33º

1. Todas as convocatorias de probas selectivas publicaranse no Diario Oficial de Galicia e as súas bases, que vinculan o órgano convocante e o tribunal, deberán, en todo caso, conter os seguintes elementos:

- a) Número e características das prazas convocadas.
- b) Condicións e requisitos que deben concorrer nas persoas aspirantes.
- c) Probas e programas de procedemento selectivo, así como sistemas e formas de cualificación dos exercicios ou baremos de puntuación.
- d) Composición do tribunal cualificador ou, se é o caso, da comisión de selección.
- e) Modelo de solicitude e importe dos dereitos de exame.
- f) Características, efectos e duración dos cursos ou período de prácticas, ou ambos, que deban realizar, se é o caso, as persoas seleccionadas.

2. Nas convocatorias teranse en conta as condicións especiais de ingreso das persoas con discapacidade na función pública.

Artigo 34º

1. As probas selectivas serán teóricas e prácticas e deberán adecuarse aos postos de traballo que se vaian ocupar.

2. Os tribunais que xulguen as probas selectivas non poderán estar compostos maioritariamente por persoal funcionario dos corpos ou escalas de que se trate. Ningunha persoa integrante terá titulación inferior á exixida para a admisión ás probas. Na súa composición debe atenderse ao artigo 36 da Lei 7/2004, do 16 de xullo, para a igualdade de mulleres e homes.

3. O Consello da Xunta de Galicia, por proposta da conselleira ou conselleiro competente en materia de función pública, establecerá as bases e contidos mínimos obrigatorios dos programas para o acceso aos distintos corpos e escalas da Administración pública da comunidade autónoma.

Artigo 35º

Para lle dar cumprimento á normalización do idioma galego na Administración pública de Galicia e para garantir o dereito das administradas e dos administrados ao uso da lingua propia de Galicia nas relacións coa Administración pública no ámbito da comunidade autónoma, e en cumprimento da obriga de promover o uso normal do galego por parte dos poderes públicos de Galicia que determina o artigo 6.3º da Lei de normalización lingüística, nas probas selectivas que se realicen para o acceso ás prazas da Administración da Comunidade Autónoma de Galicia, e nas entidades locais de Galicia, terase que demostrar o coñecemento da lingua galega.

Para estes efectos, as bases das convocatorias establecerán que unha ou máis das probas do proceso selectivo se deberán realizar exclusivamente en lingua galega, e iso sen prexuízo doutras probas adicionais, que se puidesen prever, para aqueles postos de traballo que requiran un especial coñecemento da lingua galega.

Artigo 36º

O acceso á función pública e aos seus corpos ou escalas realizarase mediante concurso, oposición ou concurso-oposición libre, convocados publicamente e baseados nos principios de igualdade, mérito e capacidade, sen prexuízo do que sobre a carreira administrativa se dispón nesta lei. Na convocatoria cumprirá ter en conta o mandado do artigo 37 da Lei 7/2004, do 16 de xullo, para a igualdade de mulleres e homes.

Artigo 37º

1. A oposición consistirá na superación de probas teóricas e prácticas exixidas na convocatoria pública, adecuadas ao exercicio da función así como, se é o caso, na superación dun curso selectivo de formación.

2. As probas de selección deberánse establecer de maneira que poidan manifestarse as condicións de aptitude e coñecemento que se consideren necesarias segundo a natureza da función e permitan fixar unha orde de prelación das persoas aspirantes seleccionadas.

3. Os programas das probas de selección e, se é o caso, dos cursos de formación deberán procurar especialmente que as materias exixidas se correspondan co desenvolvemento posterior das tarefas que se van cumprir.

4. En casos determinados e xustificados, as persoas aspirantes poderán ser sometidas a un período de prácticas, conforme a convocatoria.

Artigo 38º

1. A selección por concurso-oposición consistirá na superación das probas correspondentes e, se é o caso, do curso selectivo de formación, así como na posesión previa, debidamente valorada, de determinadas condicións de formación, méritos ou niveis de experiencia.

2. A valoración dos devanditos méritos ou nivel de experiencia non suporá, con relación ás probas selectivas, máis dun 40% da puntuación máxima alcanzable na fase da oposición. Co fin de asegurar a debida idoneidade das persoas aspirantes, estas deberán superar, na fase de oposición, a puntuación mínima establecida para as respectivas probas selectivas.

3. Na fase de oposición serán de aplicación os criterios establecidos no artigo 37º.

Artigo 39º

O concurso, sistema excepcional de acceso para postos singulares en atención á natureza das funcións que se van desempeñar, valorará os méritos que se sinalen na convocatoria, que, en todo caso, debe ser pública e libre.

Artigo 40º

Poderanse realizar convocatorias de probas conxuntas de selección para o ingreso nos distintos corpos ou escalas.

Artigo 41º

Os tribunais non poderán aprobar nin declarar que superaron as probas selectivas un número superior de persoas aspirantes ao de prazas convocadas. A contravención deste principio xera nulidade de pleno dereito na proposta do tribunal.

Artigo 42º

A adxudicación de postos de traballo ás persoas aspirantes que superaron o ingreso deberase realizar de acordo coas solicitudes que realicen as persoas interesadas, sempre segundo a orde obtida nas probas selectivas.

Artigo 43º

1. Cando a convocatoria o estableza e unha vez aprobadas as probas selectivas, as persoas aspirantes ao ingreso na función pública deberán superar un curso de selección ou formación na Escola Galega de Administración Pública adaptado á natureza de cada corpo ou escala ou un período de prácticas nunha unidade administrativa.

2. Durante este período serán nomeadas funcionarias e funcionarios en prácticas cos dereitos económicos que se sinalen e o tempo que permanezan nesta situación computaráselles para todos os efectos.

CAPÍTULO V. MOBILIDADE DO PERSOAL FUNCIONARIO DAS DIVERSAS ADMINISTRACIÓNS PÚBLICAS

Artigo 44º

1. Garántese, no ámbito desta lei e de acordo coa lexislación básica do Estado, o dereito á mobilidade do persoal funcionario procedente doutras administracións públicas, de conformidade coas condicións e cos requisitos que determine previamente a Xunta de Galicia nas relacións de postos de traballo e de acordo co que dispoña a correspondente convocatoria.

2. Ao persoal funcionario da Administración do Estado, das comunidades autónomas e das corporacións locais que, mediante os procedementos legalmente establecidos, pase a ocupar postos de traballo na Administración pública desta comunidade autónoma seralle aplicable a lexislación da función pública desta.

O mencionado persoal que, mediante transferencia, pase a ocupar postos de traballo da Administración da Comunidade Autónoma de Galicia con carácter definitivo integrárase no correspondente corpo ou escala.

3. No marco dos acordos que as administracións públicas subscriban coa finalidade de facilitar a mobilidade entre o persoal funcionario, terán especial consideración os casos de mobilidade xeográfica das funcionarias vítimas de violencia de xénero.

4. O persoal doutras administracións en servizo activo na Administración da Xunta de Galicia non poderá superar en ningún caso o 5% dos efectivos totais con que esta conte.

Artigo 45º

O persoal funcionario da Comunidade Autónoma galega que, mediante concurso ou libre designación, pase a ocupar postos noutras administracións públicas seguirá pertencendo aos seus corpos ou escalas de orixe na situación de servizos noutras administracións públicas, e mentres tanto seralle de aplicación a lexislación da Administración de destino coa excepción prevista no artigo 56.

Artigo 46º

O persoal funcionario transferido á Comunidade Autónoma galega que, en virtude dos procedementos de concurso ou libre designación, pase a ocupar postos de traballo noutras administracións públicas seguirá conservando a súa condición de persoal funcionario do Estado e da Comunidade Autónoma galega en situación administrativa de servizos noutras administracións públicas.

TÍTULO V. REXIME XURÍDICO DA FUNCIÓN PÚBLICA

CAPÍTULO I. ADQUISICIÓN E PERDA DA CONDICIÓN DE FUNCIONARIA OU FUNCIONARIO

Artigo 47º

A condición de funcionaria ou funcionario adquirese polo cumprimento dos seguintes requisitos:

1. Superar as probas selectivas e os cursos de selección ou formación que sexan procedentes.

2. Nomeamento conferido pola autoridade competente e publicado no Diario Oficial de Galicia.

3. Xurar ou prometer fidelidade á Constitución, ao Estatuto de autonomía de Galicia e obediencia ás leis, así como desempeñar con imparcialidade o exercicio da función pública.

4. Tomar posesión no prazo dun mes a partir da publicación do nomeamento.

Artigo 48º

A condición de funcionaria ou funcionario pérdese por algunha das causas seguintes:

1. Renuncia expresa, que non inhabilita para novo ingreso na función pública.

2. Separación do servizo, por resolución firme recaída en expediente disciplinario ou inhabilitación absoluta ou especial para cargo público acordada como pena principal ou accesoria en sentenza xudicial de carácter definitivo.

3. Perda da nacionalidade española, tendo en conta, non obstante, a Lei 17/1993, do 23 de decembro, sobre o acceso a determinados sectores da función pública da poboación nacional dos demais estados membros da Unión Europea.

4. Xubilación forzosa ou voluntaria.

Artigo 49º

1. A xubilación forzosa declárase de oficio ao cumprir a funcionaria ou funcionario a idade de 65 anos.

Malia o disposto no parágrafo anterior, tal declaración non se producirá ata o momento en que as persoas funcionarias cesen na situación de servizo activo, naqueles supostos en que voluntariamente prolonguen a súa permanencia nela, ata, como máximo, os 70 anos de idade. Para tal efecto poderán optar pola prolongación da permanencia no servizo activo, mediante escrito dirixido á conselleira ou conselleiro competente en materia de función pública cunha anticipación de dous meses, como mínimo, á data en que cumbran os 65 anos de idade, e entenderase recoñecida pola Administración da Xunta de Galicia a devandita prolongación se non lles notificase ás persoas interesadas resolución expresa e motivada en contrario antes dos quince días que preceden a aquela data.

Facúltase a conselleira ou conselleiro competente en materia de función pública para ditar as normas complementarias de pro-

cedemento que permitan a aplicación da medida citada ás persoas funcionarias referidas no parágrafo anterior.

Do disposto no parágrafo segundo quedan exceptuado o persoal funcionario daqueles corpos e escalas que teñan normas específicas de xubilación de acordo co disposto na normativa básica estatal.

2. Procederase tamén á súa xubilación, logo da instrución de expediente que poderá iniciarse de oficio ou por instancia da persoa funcionaria interesada, cando se declare a incapacidade permanente para o exercicio das súas funcións, ben por inutilidade física ou psíquica ou por diminución apreciable das súas facultades.

En calquera caso será preceptiva a audiencia no expediente da persoa interesada funcionaria.

Artigo 50º

1. A xubilación voluntaria declarárase por instancia da funcionaria ou funcionario conforme a lexislación vixente.

2. a) Malia o anterior, as persoas funcionarias afectadas por un proceso de reasignación de efectivos que se encontren nas situacións de expectativa de destino ou de excedencia forzosa, como consecuencia dun plan de emprego, poderán solicitar a xubilación voluntaria anticipada, nas condicións establecidas no réxime de Seguridade Social en que estean encadradas, sempre que teñan cumpridos 60 anos de idade e reúnan os requisitos exixidos no dito réxime.

2. b) As persoas funcionarias que se acollan a esta xubilación terán dereito a percibir, por unha soa vez, unha indemnización cuxa contía será fixada polo Consello da Xunta de Galicia segundo a súa idade e as retribucións íntegras correspondentes á última mensualidade completa percibida, con exclusión, se é o caso, do complemento específico e da produtividade, referida a doce mensualidades.

2. c) Correspóndelle á conselleira ou conselleiro competente en materia de función pública acordar a xubilación voluntaria incentivada.

CAPÍTULO II. SITUACIÓNS ADMINISTRATIVAS

Artigo 51º

As persoas funcionarias poden estar nalgunha das seguintes situacións:

- a) Servizo activo.
- b) Servizos especiais.
- c) Servizos noutras administracións públicas.
- d) Excedencia voluntaria.
- e) Excedencia forzosa.
- f) Suspensión de funcións.
- g) Expectativa de destino.
- h) Excedencia forzosa aplicable a funcionarias e funcionarios en expectativa de destino.

i) Excedencia voluntaria incentivada.

j) Excedencia por razón de violencia sobre a muller funcionaria.

Artigo 52º

As persoas funcionarias están en situación de servizo activo:

1. Cando ocupen unha praza dotada orzamentariamente dun corpo ou escala e desempeñen un posto de traballo, en virtude da súa pertenza a aqueles.

2. Cando estean en comisión de servizo de carácter temporal conferida pola consellería competente en materia de función pública.

3. Cando queden á disposición do órgano que regulamentariamente se determine de acordo co establecido no artigo 65º.4.

4. Nos supostos previstos no artigo 54º en que a persoa funcionaria opte por permanecer nesta situación.

Artigo 53º

Por necesidade do servizo, debidamente xustificada e de acordo cos criterios e as condicións que se determinen regulamentariamente, oída a comisión de persoal, os órganos competentes poderán destinar a funcionaria ou funcionario en comisión de servizos de carácter forzoso e por tempo non superior a tres meses a un posto de traballo distinto do de destino e, se supuxese cambio de localidade, a funcionaria ou funcionario terá dereito ás indemnizacións establecidas regulamentariamente. Quedan excluídas desta comisión forzosa as persoas que exerzan os dereitos das letras e) e f) do punto 1 do artigo 76º, así como as funcionarias embarazadas. Regulamentariamente estableceranse dereitos de oposición á comisión forzosa derivados do coidado de familiares.

Artigo 54º

O persoal funcionario público pasará á situación de servizos especiais:

1. Cando sexa autorizado para realizar unha misión por período superior a seis meses en organismos internacionais, gobernos ou entidades públicas estranxeiras ou en programas de cooperación internacional.

2. Cando adquira a condición de persoal funcionario ao servizo de organizacións internacionais ou de carácter supranacional.

3. Cando sexa nomeado integrante do Goberno ou dos órganos de goberno das comunidades autónomas ou altos cargos deles que non deban ser provistos necesariamente por persoal funcionario público.

4. Cando sexa elixido polas Cortes Xerais para formar parte dos órganos constitucionais ou doutros que lles corresponda ás cámaras elixir.

5. Cando sexa adscrito aos servizos do Tribunal Constitucional ou do Defensor do Pobo.

6. Cando acceda á condición de deputada, deputado, senadora ou senador das Cortes Xerais.

7. Cando acceda á condición de deputada ou deputado do Parlamento galego, de membro das asembleas lexislativas das comunidades autónomas ou cando forme parte de órganos que lle corresponda elixir ao Parlamento galego, se percibe retribucións periódicas polo desempeño da función.

Cando non perciba tales retribucións poderá optar entre permanecer na situación de servizo activo ou pasar á de servizos especiais, sen prexuízo da normativa que diten as comunidades autónomas sobre incompatibilidades das persoas integrantes de asembleas lexislativas.

8. Cando desempeñe cargos electivos retribuídos e de dedicación exclusiva nas entidades locais, cando desempeñe responsabilidades de órganos superiores e directivos municipais e mais cando se desempeñen responsabilidades de persoas integrantes dos órganos locais para o coñecemento e a resolución das reclamacións económico-administrativas. Exceptúanse as persoas funcionarias da Administración local con habilitación de carácter estatal, cando desempeñen postos reservados a elas, que se rexerán pola súa normativa específica, quedando na situación de servizo activo.

9. Cando preste servizo nos gabinetes da Presidencia do Goberno, das ministras e ministros e das secretarías e secretarios de Estado e non opte por permanecer na situación de servizo activo na súa Administración de orixe.

10. Cando sexa nomeado para calquera cargo de carácter político de que derive incompatibilidade para exercer a función pública.

11. Cando cumpra o servizo militar ou a prestación substitutoria equivalente.

12. Cando preste servizo nos gabinetes da Presidencia da Xunta de Galicia ou dos conselleiros e non opte por permanecer na situación de servizo activo na súa Administración de orixe.

13. Cando desempeñe postos de traballo de carácter directo no Gabinete da Presidencia do Parlamento.

14. Cando sexa adscrito aos servizos do Valedor do Pobo, nos termos previstos na lei reguladora da devandita institución.

15. Cando sexa nomeado membro do Consello de Contas de Galicia.

16. Cando pase a desempeñar os postos de traballo de presidenta ou presidente, conselleira ou conselleiro delegado, directora ou director xerente nas sociedades públicas a que fai alusión o artigo 12 da Lei 11/1992, do 7 de outubro, de réxime financeiro e orzamentario de Galicia, e así o determine o Consello da Xunta de Galicia.

17. Cando sexa nomeado como titular de subsecretarías, secretarías xerais técnicas ou direccións xerais da Administración xeral do Estado.

18. Cando sexa nomeado como titular das subdelegacións do Goberno nas provincias ou das direccións insulares da Administración xeral do Estado e non opte por permanecer na situación de servizo activo na súa Administración de orixe.

19. Cando sexa nomeado para desempeñar postos nas áreas funcionais da alta inspección de educación, funcionaria ou funcionario dos corpos docentes ou das escalas en que se ordena a función pública docente.

20. Cando pase a desenvolver cargos directivos nas empresas públicas, nos entes públicos, nas sociedades ou nas fundacións públicas en que a Xunta de Galicia, directa ou indirectamente, participe ou achegue máis do 50% do capital ou do patrimonio, cando os devanditos cargos sexan designados logo de acordo do Consello da Xunta de Galicia ou polos seus propios órganos de goberno.

Artigo 55º

1. Ás persoas funcionarias en situación de servizos especiais computaráselles o tempo que permanezan en tal situación para os efectos de ascensos, trienios e dereitos pasivos e terán dereito á reserva de praza e destino que ocupasen, que poderá ser desempeñada mentres a persoa funcionaria estea en situación de servizos especiais ben en comisión de servizos, ben por persoal interino.

En todos os casos percibirán as retribucións do posto ou cargo efectivo que desempeñen e non as que les correspondan como persoal funcionario, sen prexuízo do dereito á percepción dos trienios que puidesen ter recoñecidos como funcionarias ou funcionarios.

2. As deputadas, deputados, senadoras, senadores e persoas integrantes das asembleas lexislativas das comunidades autónomas que perdan tal condición por disolución das correspondentes cámaras ou finalización do mandato destas poderán permanecer na situación de servizos especiais ata a súa nova constitución.

3. O disposto neste artigo relativo ao cómputo do tempo de permanencia na situación de servizos especiais, para os efectos de ascensos, trienios e dereitos pasivos, non será de aplicación ás funcionarias e funcionarios públicos que, logo de ingresaren ao servizo das institucións comunitarias europeas ou ao de entidades e organismos asimilados, exerzan o dereito de transferencia establecido no artigo 11.2º do anexo VIII do Estatuto dos funcionarios das comunidades europeas, aprobado polo Regulamento 259/1968 do Consello, do 29 de febreiro, modificado polo Regulamento 571/1992, do Consello, do 2 de marzo, sen prexuízo dos efectos económicos que poidan derivar dos ascensos e trienios consolidables ata o momento do exercicio deste dereito.

4. A Administración pública velará para que non haxa menoscabo no dereito á carreira profesional do persoal funcionario público que fose nomeado alto cargo, membro do poder xudicial ou doutros órganos constitucionais ou estatutarios ou que fose elixido alcaldesa ou alcalde, retribuído e con dedicación exclusiva, presidenta ou presidente de deputacións ou institucións equivalentes, deputada, deputado, senador ou senadora das Cortes Xerais e membro das asembleas lexislativas das comunidades autónomas. Como mínimo, este persoal funcionario recibirá o mesmo tratamento na consolidación do grao e no conxunto de complementos que o que se estableza para o que fose directora ou director xeral e outros cargos equivalentes ou superiores da correspondente Administración pública.

Artigo 56°. Servizos noutras administracións públicas.

As persoas funcionarias da comunidade que, por medio dos sistemas de concurso, de libre designación, transferencia ou adscrición provisional, se é o caso, pasen a ocupar postos de traballo noutras administracións públicas someteranse ao réxime estatutario vixente na Administración en que estean destinadas e seralles aplicable a lexislación en materia de función pública desta, pero conservarán a súa condición de funcionarias ou funcionarios da comunidade en situación de servizo noutras administracións públicas. No suposto de estaren incursas en expediente disciplinario, a imposición da sanción de separación do servizo corresponderá-lles aos órganos competentes da comunidade autónoma.

Artigo 57°. Excedencia voluntaria.**1. Por incompatibilidade:**

Procederá declarar, de oficio ou por instancia de parte, en situación de excedencia voluntaria a persoa funcionaria cando estea en situación de servizo activo noutro corpo ou escala de calquera das administracións públicas, a non ser que obtivese a oportuna compatibilidade, ou pase a prestar servizos en organismos ou entidades do sector público e non lle corresponda quedar noutra situación.

2. Por interese particular:

- a) Poderá concedérselles igualmente a excedencia voluntaria ás persoas funcionarias cando o soliciten por interese particular.

Para solicitar o pase á situación prevista nesta letra será preciso ter prestado servizos efectivos en calquera das administracións públicas durante os cinco anos inmediatamente anteriores e nela non se poderá permanecer menos de dous anos continuados.

Procederá, así mesmo, declarar en excedencia voluntaria o persoal funcionario público cando, rematada a causa que determinou o pase a unha situación distinta á de servizo activo, incumpra a obriga de solicitar o reingreso no prazo establecido regulamentariamente.

O persoal funcionario público que preste servizos en organismos ou entidades que quede excluído da consideración do sector público para os efectos da declaración de excedencia voluntaria prevista no punto 1 deste artigo será declarado na situación de excedencia voluntaria regulada neste punto, sen que lle sexan de aplicación os prazos de permanencia nela.

- b) Pasarán tamén á situación de excedencia voluntaria por interese particular as persoas funcionarias que cesasen na situación de servizos especiais e non solicitasen o reingreso no servizo activo no prazo de trinta días desde tal cesamento, agás no suposto previsto no parágrafo in fine do artigo 55°. Ao excedente voluntario por interese particular ao cal, solicitado o reingreso, non se lle conceda por falta de posto vacante con dotación orzamentaria continuará na situación de excedencia voluntaria ata que se produza este.

3. Por agrupación familiar.

As persoas funcionarias excedentes por algunha das causas anteriores non percibirán retribucións nin lles será computado o tempo permanecido en tal situación para efectos de ascensos, trienios e dereitos pasivos.

4. Excedencia para o coidado de fillas, fillos e familiares:

As persoas funcionarias de carreira terán dereito a un período de excedencia, de duración non superior a tres anos, para coidar cada filla ou fillo, tanto cando sexa por natureza como por adopción ou acollemento permanente ou en proceso de adopción, que se contará desde a data de nacemento ou, se é o caso, da resolución xudicial ou administrativa.

Tamén terán dereito a un período de excedencia, de duración non superior a tres anos, para o coidado dunha persoa familiar que estea ao seu cargo, ata o segundo grao inclusive de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente, enfermidade ou discapacidade non se poida valer por si mesma e non desempeñe actividade retribuída.

O período de excedencia será único por cada persoa causante. Cando unha nova persoa causante dese orixe a unha nova excedencia, o inicio do período desta poñerá fin ao que se viñese gozando.

Esta excedencia constitúe un dereito individual das persoas funcionarias. No caso de que dúas persoas funcionarias xerasen o dereito a gozala pola mesma persoa causante, a Administración poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas relacionadas co funcionamento dos servizos.

O tempo de permanencia nesta situación será computable para os efectos de trienios, carreira e dereitos no réxime da Seguridade Social que sexa aplicable. O posto de traballo desempeñado reservárase, cando menos, dous anos. Ao transcorrer ese período, a devandita reserva será a un posto na mesma localidade e de igual retribución.

As persoas funcionarias nesta situación poderán participar nos cursos de formación que convoque a Administración.

5. Excedencia voluntaria incentivada:

As persoas funcionarias afectadas por un proceso de reasignación de efectivos que se encontren nalgunha das dúas fases a que fai referencia o artigo 29°.6 desta lei poderán ser declaradas, por solicitude súa, en situación de excedencia voluntaria incentivada.

As que se encontren nas situacións de expectativa de destino ou de excedencia forzosa como consecuencia da aplicación dun plan de emprego terán dereito a pasar, por solicitude súa, á dita situación.

A excedencia voluntaria incentivada terá unha duración de cinco anos e impedirá desempeñar postos de traballo no sector público baixo ningún tipo de relación funcional ou contractual, sexa esta de natureza laboral ou administra-

tiva. Concluído o prazo sinalado, pasarase automaticamente, se non se solicita o reingreso, á situación de excedencia voluntaria por interese particular.

As que pasen á situación de excedencia voluntaria incentivada terán dereito a unha mensuralidade das retribucións de carácter periódico, excluídas as pagas extraordinarias e o complemento de produtividade, percibidas no último posto de traballo desempeñado, por cada ano completo de servizos efectivos e cun máximo de doce mensuralidades.

Correspóndelle á consellería competente en materia de función pública acordar o pase á situación de excedencia voluntaria incentivada.

Non se poderá conceder a excedencia voluntaria cando a persoa funcionaria estea sometida a expediente disciplinario ou pendente do cumprimento dunha sanción.

6. Excedencia por razón de violencia sobre a muller funcionaria:

As funcionarias vítimas de violencia de xénero, para faceren efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral, terán dereito a solicitar a situación de excedencia durante seis meses sen ter que prestar un tempo máximo de servizos previos e sen que sexa exixible prazo de permanencia nela.

Durante os seis primeiros meses terán dereito á reserva do posto de traballo que desempeñasen, e o devandito período será computable para os efectos de antigüidade, carreira e dereitos do réxime de Seguridade Social que sexa aplicable.

Cando as accións xudiciais o exixisen, poderase prorrogar este período por tres meses, cun máximo de dezaoto, con idénticos efectos aos sinalados anteriormente, para o fin de garantir a efectividade do dereito de protección da vítima.

Durante os dous primeiros meses desta excedencia, a funcionaria terá dereito a percibir as retribucións íntegras e, se é o caso, as prestacións familiares por filla ou fillo ao seu cargo.

Artigo 58º

1. A excedencia forzosa producirase polas seguintes causas:

- Cando se leve a cabo unha redución de postos de traballo de acordo cos procedementos legalmente establecidos e a persoa funcionaria afectada por ela non poida ser adscrita a outro posto.
- Cando, unha vez concluído o período de excedencia voluntaria para o coidado dunha filla ou fillo, a persoa funcionaria solicite o reingreso e non o poida obter por falta de posto vacante con dotación orzamentaria.
- Cando a persoa funcionaria procedente da situación de suspensión en firme, unha vez cumprida a suspensión, solicite o reingreso e non fose posible concederllo por falta de postos vacantes.

As que estean na situación a) terán dereito a percibir as retribucións básicas e o complemento de destino inferior en dous niveis

ao seu grao persoal, así como ao cómputo do tempo que permanezan en tal situación para os efectos de trienios e dereitos pasivos.

As que estean nas situacións b) e c) non terán dereito ao complemento de destino, pero o tempo que permanezan en tal situación seralles computado para os efectos de trienios e dereitos pasivos.

2. Excedencia forzosa aplicable ás persoas funcionarias en expectativa de destino.

As persoas funcionarias declaradas en expectativa de destino pasarán á situación de excedencia forzosa, coas peculiaridades establecidas neste punto, polas causas seguintes:

- O transcurso do período máximo fixado para esta.
- O incumprimento das obrigas determinadas no artigo 59º desta lei.

As que se encontren nesta modalidade de excedencia forzosa terán dereito a percibir as retribucións básicas e, se é o caso, as prestacións familiares por filla ou fillo a cargo.

As ditas persoas funcionarias estarán obrigadas a participar nos concursos convocados a postos adecuados ao seu corpo, escala ou especialidade que lles sexan notificados, así como a aceptar os destinos que se lles sinalen en postos de características similares e a participar nos cursos de capacitación que se lles ofrezan.

Non poderán desempeñar postos de traballo no sector público baixo ningún tipo de relación funcional ou contractual, sexa esta de natureza laboral ou administrativa. Se obtíñen posto de traballo no dito sector pasarán á situación de excedencia voluntaria regulada no artigo 57º.1 desta lei.

Pasarán á situación de excedencia voluntaria por interese particular cando incumpran as obrigas a que se refire este punto.

Correspóndelle á consellería competente en materia de función pública acordar a declaración desta modalidade de excedencia forzosa e a excedencia voluntaria destes excedentes forzosos, así como a xestión do persoal afectado mediante resolución motivada.

Artigo 59º

As persoas funcionarias en expectativa de destino percibirán as retribucións básicas, o complemento de destino do grao persoal que lles corresponda e o 50% do complemento específico do posto que desempeñaban ao pasar a esta situación.

As ditas persoas estarán obrigadas a:

- Aceptar os destinos en postos de características similares aos que desempeñaban que se lles ofrezan na provincia onde estaban destinadas.
- Participar nos concursos para postos adecuados ao seu corpo, escala ou categoría, situados na provincia onde estaban destinadas.
- Participar nos cursos de capacitación a que sexan convocadas.

O período máximo de duración da situación de expectativa de destino será dun ano; transcorrido este, pasarase á situación de excedencia forzosa.

Para os restantes efectos esta situación equipárase á de servizo activo.

Correspóndelle á consellería competente en materia de función pública efectuar a declaración e o cesamento nesta situación administrativa e a xestión do persoal afectado por ela.

Artigo 60º

1. A suspensión de funcións pode ter carácter provisorio ou firme. A persoa funcionaria declarada en tal situación quedará privada temporalmente do exercicio das súas funcións e dos dereitos inherentes á súa condición.

2. A suspensión provisoria poderá acordarse preventivamente por un período non superior a seis meses, durante a tramitación do procedemento xudicial ou do expediente disciplinario, por posible comisión de faltas graves, que lle instrúa á persoa funcionaria a autoridade competente.

3. Durante o tempo de suspensión provisoria a persoa funcionaria percibirá as retribucións básicas que lle correspondan.

4. Se a persoa funcionaria resultase absolta no procedemento criminal ou expediente disciplinario, ou se a sanción que se lle impuxese fose inferior á suspensión, o tempo de duración desta computaráselle como servizo activo e deberá reincorporarse inmediatamente ao seu posto de traballo, con recoñecemento de todos os dereitos económicos e demais que procedan desde a data de efectividade da suspensión.

5. A suspensión terá carácter firme cando se impoña en virtude de condena criminal ou sanción disciplinaria.

6. Ás persoas funcionarias en situación de suspensión de funcións con carácter firme non se lles reservará a praza nin o destino.

Artigo 61º

1. O reingreso ao servizo activo das persoas funcionarias que non teñan reserva de praza e destino efectuarase mediante a súa participación nas convocatorias de concurso ou de libre designación para a provisión de postos de traballo.

2. Así mesmo, o reingreso poderá efectuarse por adscrición a un posto, que terá necesariamente o carácter de provisional, condicionado ás necesidades do servizo e sempre que se reúnan os requisitos para o desempeño do posto.

3. O posto asignado con carácter provisional convocarase para a súa provisión definitiva no prazo máximo dun ano, e a persoa funcionaria reingresada con destino provisional terá a obriga de participar na convocatoria. Se non obtivese destino definitivo aplícaráselle o disposto no artigo 65º.4 desta lei.

4. No suposto de incumprir a obriga de participar no concurso no que se inclúa o posto que ocupa provisionalmente, será declarada de oficio na situación de excedencia voluntaria.

Artigo 62º

As que estean en situación de excedencia forzosa ou de suspensión de funcións en firme, neste caso ao cumpriren o tempo de suspensión, están obrigadas a solicitar o reingreso, que lles será concedido, de existiren vacantes, con carácter provisional e ata que obteñan destino con carácter definitivo, a través de concurso de traslados, estando obrigadas a participar en todos os que se convoquen ata que iso se produza e, de non o facer, serán declaradas na situación de excedencia voluntaria por interese particular.

CAPÍTULO III. A CARREIRA ADMINISTRATIVA

Artigo 63º

1. A carreira administrativa consiste na promoción desde o corpo ou escala dun determinado grupo ao doutro inmediatamente superior, ou no ascenso dentro dos graos asignados ao mesmo corpo ou escala, ou no acceso a outro corpo ou escala do mesmo grupo.

2. Nas convocatorias das probas selectivas reservarase un mínimo dun 25% das vacantes convocadas para persoal funcionario pertencente a corpos ou escalas do grupo inmediatamente inferior que,

posuíndo a titulación exixida e os demais requisitos inherentes á vacante que se vai cubrir, prestase servizos efectivos durante polo menos dous anos no corpo ou na escala de pertenza.

As devanditas probas, nas cales se deberán respectar os principios de igualdade, mérito e capacidade, poderanse levar a cabo en convocatorias independentes das de ingreso cando, por conveniencia da planificación xeral dos recursos humanos, así o autorice o Consello da Xunta de Galicia.

Poderá participar nos procesos de promoción interna para o acceso ao corpo administrativo da Xunta de Galicia (grupo C) o persoal funcionario do corpo auxiliar da Xunta de Galicia (grupo D) que, aínda que careza da titulación exixida para pertencer ao grupo C, acredite unha antigüidade mínima de dez anos no grupo D ou ben teña unha antigüidade mínima de cinco anos e supere os cursos de formación que regulamentariamente se determinen.

3. As persoas funcionarias que accedan a outros corpos ou escalas polo sistema de promoción interna terán, en todo caso, preferencia para cubrir os postos vacantes ofertados sobre as persoas aspirantes que non procedan desta quenda.

Ademais, as persoas funcionarias aspirantes que superen tal proceso selectivo poderán tomar posesión da praza que xa viñesen desempeñando con carácter definitivo cando o nivel desta se encontre incluído no intervalo de niveis do corpo e grupo a que accedan.

As prazas reservadas a promoción interna que non se cubran por este procedemento acumularanse ás de provisión libre.

4. Así mesmo, estas persoas funcionarias conservarán o seu grao persoal que xa consolidasen no corpo ou escala de proce-

dencia, sempre que estea incluído no intervalo de niveis correspondente ao novo corpo ou escala, e o tempo de servizos prestados naqueles será aplicable, se é o caso, para a consolidación do grao persoal neste.

O disposto neste artigo seralles tamén aplicable as persoas funcionarias que accedan por integración a outros corpos ou escalas do mesmo grupo ou de grupo superior de acordo co previsto nesta lei.

Artigo 64º

As persoas funcionarias poderían acceder a outros corpos ou escalas encadradas no mesmo grupo que teñan asignadas funcións substancialmente coincidentes no seu contido profesional e no seu nivel técnico, sempre que estean en posesión da titulación exixida en cada caso e superen as probas selectivas.

Poderán ser eximidas dalgunha das probas aquelas persoas funcionarias que procedan da mesma área de especialización profesional ca a correspondente ao corpo ou escala a que se pretende ascender.

Artigo 65º

1. Toda persoa funcionaria posúe un grao persoal que co-responderá a un dos 30 niveis en que se clasifiquen os postos de traballo.

2. O grao persoal adquirese polo desempeño dun ou máis postos de nivel correspondente durante dous anos continuados ou durante tres con interrupción. Se durante o tempo en que a persoa funcionaria desempeña un posto se modifícase o nivel destes, o tempo do desempeño computarase no nivel máis alto con que tal posto estivese clasificado.

Malia o disposto no parágrafo anterior, as persoas funcionarias que obteñan un posto de traballo superior en máis de dous niveis ao correspondente ao seu grao persoal consolidarán cada dous anos de servizos continuados o grao superior en dous niveis ao que posúen sen que en ningún caso poidan superar o correspondente ao do posto desempeñado.

As persoas funcionarias de novo ingreso comezarán a consolidar o grao correspondente ao nivel de complemento de destino do primeiro posto a que sexan adscritos, de forma provisional ou definitiva, tras a superación do proceso selectivo.

3. As persoas funcionarias terán dereito, calquera que sexa o posto de traballo que desempeñen, a percibir polo menos o complemento de destino dos postos de nivel correspondente ao seu grao persoal. Non obstante, a percepción do complemento específico será sempre a que lle corresponda ao posto realmente desempeñado.

4. As persoas funcionarias que cesen nun posto de traballo sen obter outro polos sistemas de provisión previstos no artigo 27 desta lei quedarán ao dispor do conselleiro, que lles atribuirá o desempeño dun posto provisional correspondente ao seu corpo ou escala, dentro da mesma localidade.

Sen prexuízo do disposto no parágrafo anterior, quen cese nun posto provisto por libre designación ou por alteración do contido ou supresión dos seus postos nas relacións de postos de traballo continuará percibindo mentres non se lle atribúa outro posto, por concurso ou por libre designación, e durante un prazo máximo de tres meses, as retribucións complementarias correspondentes ao posto que viña desempeñando. As persoas funcionarias que cesen nun posto de traballo sen obter outro polos sistemas de provisión previstos no artigo 27º desta lei quedarán ao dispor do conselleiro, que lles atribuirá o desempeño dun posto provisional correspondente ao seu corpo e escala, dentro da mesma localidade, non inferior en máis de dous niveis ao do seu grao persoal, mentres non obteñan outro con carácter definitivo, con efectos do día seguinte á data do cesamento e de acordo co procedemento que fixe a consellería competente en materia de función pública.

5. O tempo de permanencia en situación de servizos especiais será computado, para efectos de consolidación do grao persoal, como prestado no último posto desempeñado en situación de servizo activo ou no que posteriormente se obtivese por concurso.

6. A adquisición e os cambios de grao inscribíranse no rexistro de persoal logo de recoñecelos o órgano competente.

7. Os graos superiores dos corpos ou escalas poderán coincidir cos inferiores no corpo ou escala inmediatamente superior.

Artigo 66º

No suposto de provisión, mediante libre designación, de prazas da Administración abertas a persoal funcionario docente nas relacións de postos de traballo da Xunta de Galicia, as funcionarias e funcionarios docentes que prestan servizos nos centros educativos que imparten ensinanzas distintas das universitarias terán dereito á reserva da praza que estivesen desempeñando se esta se ocupase con carácter definitivo.

Artigo 67º

A adquisición dos graos superiores polas persoas funcionarias dos corpos e escalas de cada grupo poderá realizarse tamén mediante a superación de cursos de formación ou outros requisitos obxectivos que determine a Xunta de Galicia, de conformidade co disposto no artigo 13º, punto 11.

Artigo 68º

1. A Administración pública galega establecerá sistemas que permitan a avaliación do desempeño das súas empregadas e empregados.

A avaliación do desempeño o procedemento a través do cal se mide e valora a conduta profesional e mais o rendemento ou o logro de resultados.

2. Os sistemas de avaliación do desempeño adecuaranse, en todo caso, a criterios de transparencia, obxectividade, imparcialidade e non-discriminación, e aplicaranse sen menoscabo dos dereitos das empregadas e empregados públicos.

3. A Administración pública galega determinará os efectos da avaliación na carreira profesional, na formación, na provisión de postos de traballo e na percepción das retribucións complementarias correspondentes.

4. A Xunta de Galicia articulará un sistema que, entre outros factores, terá en conta necesariamente:

- a) O grao de satisfacción da cidadanía respecto dos servizos que lle presten.
- b) A boa xestión e organización da estrutura administrativa, para o cal promoverá a utilización por parte do persoal directivo dos datos derivados da xestión para a toma de decisións.
- c) A implicación en procesos innovadores e de boas prácticas a prol da excelencia.
- d) A normalización e a racionalización de procesos.
- e) O grao de cumprimento do Plan de normalización lingüística.

5. Nomearase unha comisión de avaliación do desempeño, cuxa composición e funcionamento se regulará por decreto do Consello da Xunta de Galicia, por proposta da consellería competente en materia de función pública. Poderase nomear máis dunha comisión de avaliación do desempeño cando así se considere necesario.

CAPÍTULO IV. RÉXIME RETRIBUTIVO

Artigo 69º

1. As retribucións das persoas funcionarias son básicas e complementarias.

2. Son retribucións básicas:

- a) O soldo, que se fixará en función do índice de proporcionalidade que se lle asigne a cada un dos grupos en que se organizan os corpos e escalas de persoal funcionario da comunidade.

b) Os trienios, consistentes nunha cantidade igual para cada grupo, por cada tres anos de servizo no corpo ou escala.

No caso de que unha persoa funcionaria preste os seus servizos sucesivamente en diferentes corpos, escalas, clases ou categorías de distinto grupo de clasificación, terá dereito a seguir percibindo os trienios percibidos nos grupos anteriores.

Cando a persoa funcionaria cambie de adscrición de grupo antes de completar un trienio, a fracción de tempo transcorrido considerárase como tempo de servizos prestados no novo grupo.

- c) As pagas extraordinarias, que serán dúas ao ano por un importe mínimo cada unha delas dunha mensualidade de soldo e trienios, percibiranse os meses de xuño e decembro.

3. Son retribucións complementarias:

- a) O complemento de destino correspondente ao nivel do

posto que desempeñe. Este complemento figurará nas relacións de postos de traballo e será igual para todos os postos do mesmo nivel.

- b) O complemento específico, destinado a retribuír as condicións particulares dalgúns postos de traballo en atención á súa especial dificultade técnica, dedicación, responsabilidade, incompatibilidade, perigosidade ou penosidade. En ningún caso poderá asignarse máis dun complemento específico a cada posto de traballo.

- c) O complemento de produtividade, destinado a retribuír o especial rendemento, a actividade extraordinaria, o interese ou a iniciativa con que a persoa funcionaria desempeñe o seu traballo.

A súa contía global non poderá exceder unha porcentaxe sobre os custos totais de persoal de cada programa e de cada órgano que se determinará na

Lei de orzamentos. O responsable da xestión de cada programa de gasto, dentro das correspondentes dotacións orzamentarias, determinará, de acordo coa normativa establecida na Lei de orzamentos, a contía individual que lle corresponda, se é o caso, a cada persoa funcionaria.

A súa asignación realizarase conforme criterios obxectivos establecidos regulamentariamente coa necesaria información e participación das persoas representantes do persoal. Para isto terase especialmente en consideración a cualificación emitida pola comisión de avaliación do desempeño respecto da unidade administrativa de que se trate, todo isto de acordo co previsto no artigo 68º desta lei.

En calquera caso, as cantidades que perciba cada persoa funcionaria por este concepto serán de coñecemento público das demais persoas funcionarias do departamento e organismo interesado, así como das persoas representantes sindicais.

- d) As gratificacións por servizos extraordinarios, fóra da xornada normal, que en ningún caso poderán ser fixas na súa contía e periódicas na súa percepción.

4. As persoas funcionarias percibirán as indemnizacións correspondentes por razón de servizo.

Artigo 70º

1. As contías das retribucións básicas das letras a) e b) do punto 2 do artigo 69 desta lei serán iguais para cada un dos grupos en que se clasifican os corpos ou as escalas. Así mesmo, as contías das pagas extraordinarias serán iguais para cada un dos grupos de clasificación segundo o nivel do complemento de destino que perciban.

O soldo das persoas funcionarias do grupo A non poderá exceder en máis de tres veces o soldo das persoas funcionarias do grupo E.

2. A contía das retribucións básicas, dos complementos de destino asignados a cada posto de traballo e dos complementos específicos e de produtividade, se é o caso, deberá reflectirse para cada exercicio orzamentario na correspondente lei de orzamentos da comunidade autónoma.

Artigo 71º

Os postos de traballo que exixan o mesmo nivel de titulación e que teñan no seu exercicio similar grao de dificultade terán os mesmos complementos de destino e específico se son semellantes as condicións de traballo.

Artigo 72º

O persoal laboral será retribuído conforme o previsto na súa normativa e nos convenios colectivos, procurándose mediante un convenio-marco ou outros instrumentos a igualdade de retribucións para as tarefas que supoñan unhas mesmas condicións de preparación e unhas mesmas funcións.

Artigo 73º

No desenvolvemento e aplicación dos preceptos incluídos neste capítulo, así como nos de toda a política retributiva da Xunta de Galicia, deberánse ter en conta os artigos 39 e 40 da Lei 7/2004, do 16 de xullo.

CAPÍTULO V. LICENZAS, VACACIÓNS E PERMISOS**Artigo 74º**

Poderanse conceder licenzas nos seguintes casos e condicións:

1. Por matrimonio, a persoa funcionaria terá dereito a unha licenza retribuída de quince días naturais ininterrompidos.

2. Por embarazo, nas condicións e duración previstas na lexislación xeral.

3. Por asuntos propios poderanse conceder licenzas sen retribución dunha duración acumulada que non poderá exceder os tres meses cada dous anos. A concesión de licenzas por asuntos propios subordinarase, en todo caso, ás necesidades do servizo.

4. As licenzas por enfermidade fixaranse de acordo co réxime da Seguridade Social a que pertenza a persoa funcionaria.

5. Poderanse conceder licenzas para a realización de estudos sobre materias directamente relacionadas coa Administración Pública, logo do informe favorable da persoa xerarquicamente superior, e a persoa funcionaria terá dereito a percibir as retribucións básicas e mais o complemento familiar.

Artigo 75º

1. O persoal funcionario terá dereito, por ano completo de servizos, a gozar de vacacións retribuídas dun mes natural ou de vinte e dous días hábiles anuais ou dos días que correspondan proporcionalmente ao tempo de servizos efectivos.

2. Así mesmo, terá dereito a un día hábil adicional ao cumprir quince anos de servizo, ao que lle engadirá un día hábil máis ao cumprir os vinte, vinte e cinco e trinta anos de servizo, respectivamente, ata un total de vinte e seis días hábiles por ano natural.

Este dereito farase efectivo a partir do ano natural seguinte

ao do cumprimento dos anos de servizo sinalados no parágrafo anterior.

3. Para os efectos previstos neste artigo, non se considerarán como días hábiles os sábados, sen prexuízo das adaptacións que se establezan para os horarios especiais.

4. No caso de que o período de vacacións coincida co permiso previsto no número 4 do artigo 76º, a persoa interesada terá dereito á fixación dun período alternativo.

5. O calendario de vacacións elaborárase anualmente, tendo en conta as necesidades dos servizos, oídos os órganos de representación das persoas funcionarias.

Recoñécese o dereito á elección do período de vacacións a favor das mulleres xestantes e a preferencia de elección de mulleres e homes con fillas ou fillos menores de doce anos ou maiores dependentes ao seu coidado.

6. Os permisos de maternidade, paternidade e lactación, así como os períodos de incapacidade temporal derivados do embarazo, poderanse acumular ao período de vacacións, mesmo despois do remate do ano natural a que aquelas correspondan.

Artigo 76º

1. Concederanse permisos polas seguintes causas xustificadas:

a) Polo falecemento, accidente ou enfermidade grave dun familiar dentro do primeiro grao de consanguinidade ou afinidade, tres días hábiles cando o suceso se produza na mesma localidade e cinco días hábiles cando sexa en distinta localidade.

Cando se trate do falecemento, accidente ou enfermidade grave dun familiar dentro do segundo grao de consanguinidade ou afinidade, o permiso será de dous días hábiles cando o suceso se produza na mesma localidade e de catro días hábiles cando sexa en distinta localidade.

b) Por traslado de domicilio sen cambio de residencia, un día na mesma localidade e dous días se hai cambio de localidade. Se a unidade familiar está integrada por dúas ou máis persoas membros, o permiso será de dous días sen cambio de localidade e de catro se existe cambio.

c) Para realizar funcións sindicais, de formación sindical ou de representación do persoal, nos termos legalmente establecidos.

d) Para concorrer a exames finais e demais probas definitivas de aptitude, durante os días da súa realización.

e) Por lactación dunha filla ou fillo menor de doce meses, a funcionaria terá dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderá dividir en dúas fraccións. Este dereito poderase substituír por unha redución da xornada normal en media hora ao inicio e ao final da xornada, ou ben nunha hora ao inicio ou ao final da xornada. Este dereito poderá ser exercido indistintamente polas persoas proxenitoras, no caso de que ambas traballen.

Igualmente, poderase substituír o tempo de lactación por un permiso retribuído que acumule en xornadas completas o tempo correspondente, ou ben por un crédito de horas, podéndose aproveitar, en ambos os casos, en calquera momento, despois do gozo do permiso de maternidade.

A cantidade de horas incluídas no crédito será o resultado de contabilizar o total de horas a que se tería dereito se se dispuxese do permiso de lactación na súa modalidade dunha hora de ausencia.

Este permiso incrementarase proporcionalmente nos casos de parto múltiple.

Nos supostos de adopción ou acollemento, este dereito computarase durante o primeiro ano desde a resolución xudicial ou administrativa de adopción ou acollemento.

f) Por nacemento de fillas e fillos prematuros ou que por calquera outra causa deban permanecer no hospital a continuación do parto, a funcionaria ou funcionario terá dereito a ausentarse do traballo durante un máximo de dúas horas diarias e percibirá as retribucións íntegras.

g) Por razóns de garda legal, cando o persoal funcionario teña o coidado directo dalgún menor de doce anos, de persoa maior que requira especial dedicación ou dunha persoa con discapacidade que non desempeñe actividade retribuída, terá dereito a unha redución dun terzo ou un medio da xornada de traballo, coa diminución proporcional das súas retribucións.

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

h) As funcionarias embarazadas terán dereito a ausentarse do traballo para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto polo tempo necesario para a súa práctica e logo de xustificación da súa necesidade de realización dentro da xornada de traballo.

i) O persoal funcionario terá dereito a un permiso retribuído para tratamentos de fecundación asistida polo tempo necesario para a súa práctica, con aviso previo e xustificación da necesidade de realización dentro da xornada de traballo. Se fose necesario o desprazamento, o permiso será de dous días.

j) Para acompañar a súa ou o seu cónxuxe ou parella en análoga relación de afectividade a tratamentos de fecundación asistida, a exames prenatais e a técnicas de preparación ao parto, o persoal funcionario terá dereito a un permiso retribuído en idénticos termos e condicións de exercicio que os previstos para estes permisos.

k) Nos supostos de accidente ou enfermidade moi grave da ou do cónxuxe, parella en análoga relación de afectividade, familiares en primeiro grao, persoas acollidas ou familiares que convivan na mesma casa, e para atender ao seu coidado, o persoal funcionario terá dereito a un permiso retri-

buído cunha duración máxima de trinta días naturais. Cada accidente ou enfermidade xerará un único permiso, que, dentro da duración máxima de trinta días, se poderá utilizar de maneira separada ou acumulada.

l) Por ser preciso atender o coidado dun familiar de primeiro grao, o persoal funcionario terá dereito a solicitar unha redución de ata o 50% da xornada laboral, con carácter retribuído, por razóns de enfermidade moi grave e polo prazo máximo dun mes, prorrogable en circunstancias excepcionais e atendendo á extrema gravidade da enfermidade padecida, ata un período máximo de dous meses.

Se houbese máis dunha persoa titular deste dereito polo mesmo feito causante, o tempo de gozo desta redución poderase ratear entre elas, respectando, en todo caso, o prazo máximo dun mes ou, se é o caso, o de dous meses.

m) O persoal funcionario terá dereito a ausentarse para acompañar ás revisións médicas as fillas e os fillos e as persoas maiores ao seu cargo polo tempo necesario, con aviso previo e xustificación da necesidade de realización dentro da xornada de traballo.

2. Poderase conceder permiso polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público ou persoal e por deberes relacionados coa conciliación da vida familiar e laboral.

3. Poderase dispoñer de ata nove días ao ano, como máximo, de permiso para asuntos persoais sen xustificación, atendendo sempre ás necesidades do servizo. Así mesmo, terase dereito ao gozo de dous días adicionais ao cumprir o sexto trienio, que se incrementará nun día adicional por cada trienio cumprido a partir do oitavo.

4. En todo caso, concederanse os seguintes permisos:

a) Permiso por parto: terá unha duración de dezaseis semanas ininterrompidas. Este permiso amplíase en dúas semanas máis no suposto de discapacidade da filla ou fillo, e por cada filla ou fillo a partir do segundo, nos supostos de parto múltiple. O permiso distribuirase á opción da funcionaria sempre que seis semanas sexan inmediatamente posteriores ao parto. No caso de falecemento da nai, a outra persoa proxenitora poderá facer uso da totalidade ou, se é o caso, da parte que reste do permiso.

Malia o anterior, e sen prexuízo das seis semanas inmediatas posteriores ao parto de descanso obrigatorio para a nai, no caso de que ambos os proxenitores traballen, a nai, ao iniciarse o período de descanso por maternidade, poderá optar por que a outra persoa proxenitora goce dunha parte determinada e ininterrompida do período de descanso posterior ao parto, ben de forma simultánea ou sucesiva co da nai. A outra persoa proxenitora poderá seguir gozando do permiso de maternidade inicialmente cedido, aínda que no momento previsto para a reincorporación da nai ao traballo esta se atope en situación de incapacidade temporal.

Nos casos de gozo simultáneo de períodos de descanso, a suma destes non poderá exceder as dezaseis semanas ou as que

correspondan no caso de discapacidade da filla ou fillo ou de parto múltiple.

Este permiso poderase gozar a xornada completa ou a tempo parcial, cando as necesidades do servizo o permitan, e nos termos que regulamentariamente se determinen.

Nos casos de parto prematuro e naqueles en que, por calquera outra causa, a neonata ou neonato deba permanecer no hospital a continuación do parto, este permiso ampliarase en tantos días como a neonata ou neonato permaneza no hospital, cun máximo de trece semanas adicionais.

Durante o gozo deste permiso poderase participar nos cursos de formación que convoque a Administración.

b) Permiso por adopción ou acollemento, tanto preadoptivo como permanente ou simple: terá unha duración de dezaseis semanas ininterrompidas. Este permiso ampliarase en dúas semanas máis no suposto de discapacidade da ou do menor adoptado ou acollido e por cada filla ou fillo, a partir da ou do segundo, nos supostos de adopción ou acollemento múltiple.

O cómputo do prazo contarase á elección da persoa funcionaria, a partir da decisión administrativa ou xudicial do acollemento ou a partir da resolución xudicial pola que se constituía a adopción, sen que un mesmo menor poida dar, en ningún caso, dereito a varios períodos de gozo deste permiso.

No caso de que ambos os proxenitores traballen, o permiso distribuirase á opción dos interesados, que poderán gozalo de forma simultánea ou sucesiva, sempre en períodos ininterrompidos.

Nos casos de gozo simultáneo de períodos de descanso, a suma destes non poderá exceder as dezaseis semanas ou as que correspondan en caso de adopción ou acollemento múltiple e de discapacidade da ou do menor en adopción ou en acollida.

Este permiso poderase gozar a xornada completa ou a tempo parcial, cando as necesidades do servizo o permitan, e nos termos que regulamentariamente se determinen.

Se fose necesario o desprazamento previo das persoas proxenitoras ao país de orixe da ou do menor en adopción ou acollida, nos casos de adopción ou acollemento internacional, terase dereito, ademais, a un permiso de ata tres meses de duración, e durante este período percibiranse exclusivamente as retribucións básicas, podendo gozar delas de forma fraccionada, sempre que non se superen os tres meses.

Con independencia do permiso de ata tres meses previsto no parágrafo anterior e para o suposto previsto no devandito parágrafo, o permiso por adopción ou acollemento, tanto preadoptivo como permanente ou simple, poderase iniciar ata catro semanas antes da resolución xudicial pola que se constituía a adopción ou a decisión administrativa ou xudicial do acollemento.

Durante o gozo deste permiso poderase participar nos cursos de formación que convoque a Administración.

Os supostos de adopción ou acollemento, tanto preadoptivo como permanente ou simple, previstos neste artigo serán os que

así se establezan na normativa aplicable na Comunidade Autónoma de Galicia, e o acollemento simple deberá ter unha duración non inferior a un ano.

c) Permiso por paternidade polo nacemento, acollemento ou adopción dunha filla ou fillo: terá unha duración de vinte e nove días naturais, que gozará o pai funcionario a partir da data de nacemento, da decisión administrativa ou xudicial de acollemento ou da resolución xudicial pola que se constituía a adopción. No caso de parto, acollemento ou adopción múltiple, o permiso será de trinta e cinco días naturais.

Nos supostos de adopción ou acollemento, se ambas as persoas proxenitoras fosen persoal ao servizo da Administración pública galega, o permiso poderase distribuír á opción da parte interesada, que poderán gozalo de forma simultánea ou sucesiva, sempre en períodos ininterrompidos, respectando en todo caso o prazo de duración.

Este permiso é independente do gozo compartido dos permisos previstos nas letras a) e b).

A nai poderá gozar deste permiso de paternidade a continuación dos permisos previstos nas letras a) e b) nos seguintes supostos:

-Cando o pai falecese antes da utilización íntegra do devandito permiso.

-Se a filiación paterna non estivese determinada.

-Cando as persoas proxenitoras non estivesen casadas nin estivesen unidas de feito en análoga relación de afectividade.

-Cando en resolución xudicial ditada en proceso de nulidade, separación ou divorcio, iniciado antes da utilización do permiso, se lle recoñecese á nai a garda da filla ou do fillo que acaba de nacer.

No suposto de matrimonio de mulleres ou de unións de feito en análoga relación de afectividade, ao ser unha delas a nai biolóxica, a que non o sexa terá dereito ao permiso de paternidade nos termos fixados nesta letra.

Nos casos previstos nas letras a), b) e c), o tempo transcorrido durante o gozo destes permisos computarase como de servizo efectivo para todos os efectos, garantíndose a plenitude de dereitos económicos do persoal funcionario durante todo o período de duración do permiso, e, se é o caso, durante os períodos posteriores ao gozo deste, se, de acordo coa normativa aplicable, o dereito a percibir algún concepto retributivo se determina en función do período de gozo do permiso.

As persoas funcionarias que fixesen uso do permiso por parto ou maternidade, paternidade e adopción ou acollemento terán dereito, así que finalice o período de permiso, a reintegrarse ao seu posto de traballo nos termos e nas condicións que non lles resulten menos favorables ao gozo do permiso, así como a beneficiarse de calquera mellora nas condicións de traballo a que puidesen ter dereito durante a súa ausencia.

d) Permiso por razón de violencia de xénero sobre o persoal

funcionario: as faltas de asistencia do persoal funcionario vítima da violencia de xénero, totais ou parciais, terán a consideración de xustificadas polo tempo e nas condicións en que así o determinen os servizos sociais de atención ou de saúde, segundo proceda.

Así mesmo, o persoal funcionario vítima de violencia de xénero, para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral, terá dereito á redución da xornada coa diminución proporcional da retribución ou á reordenación do tempo de traballo, a través da adaptación do horario, da aplicación do horario flexible ou doutras formas de ordenación do tempo de traballo que lle poida ser aplicable, nos termos que para estes supostos estableza a Administración da Comunidade Autónoma de Galicia.

Artigo 77º

As persoas funcionarias que exerzan o dereito de folga non terán dereito a percibir nin percibirán as retribucións correspondentes ao tempo que permanezan nesta situación, sen que a dedución de haberes que se efectúe teña, en ningún caso, carácter de sanción disciplinaria nin afecte o réxime respectivo das súas prestacións sociais.

CAPÍTULO VI. SEGURIDADE SOCIAL

Artigo 78º

O réxime de Seguridade Social e dereitos pasivos do persoal da Comunidade Autónoma de Galicia regularase pola normativa estatal que lle resulte de aplicación.

Artigo 79º

Faise extensivo ás persoas funcionarias da Comunidade Autónoma de Galicia o réxime disciplinario establecido pola normativa do Estado.

Para tal fin, un regulamento disciplinario regulará o procedemento sancionador, no cal se terán basicamente en conta os principios de eficacia e garantía.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Primeira.

Créanse na comunidade autónoma os seguintes corpos de persoal funcionario:

A) De Administración xeral:

1. Corpo superior de Administración da Xunta, do grupo A, que desempeñará funcións de natureza administrativa, de dirección, estudo, coordinación, inspección, control e programación.
2. Corpo de xestión de Administración da Xunta, do grupo B que realizará funcións de colaboración en actividades administrativas de nivel superior, así como tarefas propias de xestión administrativa que non correspondan ao nivel superior e sexan propias da titulación do grupo B.
3. Corpo administrativo da Xunta, do grupo C, que desenvol-

verá actividades administrativas de xestión, tramitación e colaboración preparatorias, complementarias e derivadas das funcións superiores.

4. Corpo auxiliar da Xunta, do grupo D, que realizará tarefas de taquigrafía, mecanografía, rexistro e despacho de correspondencia, cálculo, manexo de máquinas e outras funcións semellantes. Estas funcións seguiranas desempeñando aquelas persoas funcionarias que se acollan ao disposto na disposición adicional vixésimo segunda da Lei 30/1984, do 2 de agosto.
5. Corpo subalterno da Xunta, do grupo E, que desempeñará funcións ordinarias de vixilancia, custodia, repartición de correspondencia e documentación, transporte manual, central telefónica, reprografía e outras semellantes.

B) De Administración especial.

1. Corpo facultativo superior da Xunta, do grupo A, que realizará actividades profesionais para cuxo desempeño se precise unha titulación específica de índole superior.
2. Corpo facultativo de grao medio da Xunta, do grupo B, que exercerá funcións profesionais para cuxo desempeño se requira unha titulación específica de grao medio.
3. Corpo de axudantes facultativas e facultativos da Xunta, do grupo C, que desempeñará funcións de execución, colaboración e apoio aos corpos facultativos de grao superior e medio, no exercicio da súa específica titulación académica ou profesión.
4. Corpo de auxiliares técnicas e técnicos da Xunta, do grupo D, que realizará funcións específicas correspondentes ao seu nivel de titulación que non teñan carácter xeral ou común.

Segunda.

As persoas funcionarias transferidas do Estado á comunidade integraranse, por acordo da Xunta, nos

corpos e escalas relacionados na disposición adicional primeira consonte as seguintes normas:

A) Nos corpos de Administración xeral:

1. No corpo superior de Administración da Xunta, as persoas funcionarias pertencentes a aqueles corpos e escalas para cuxo ingreso lles foi exixida a titulación académica requirida nesta lei para o ingreso no grupo A e que teñen ou tiveron atribuídas funcións semellantes ou equiparables ás do citado corpo.
2. No corpo de xestión de Administración da Xunta, as persoas funcionarias pertencentes a aqueles corpos ou escalas para cuxo ingreso lles foi exixida a titulación académica requirida nesta Lei para o ingreso no grupo B e que teñen ou tiveron atribuídas funcións semellantes ou equiparables ás do citado corpo.
3. No corpo administrativo da Xunta, as persoas funcionarias pertencentes a aqueles corpos ou escalas para cuxo ingreso

lles foi exixida a titulación académica requirida nesta lei para o ingreso no grupo C, e que teñen ou tiveron atribuídas funcións semellantes ou equiparables ás do citado corpo.

4. No corpo auxiliar da Xunta, as persoas funcionarias pertencentes a aqueles corpos e escalas para cuxo ingreso lles foi exixida a titulación requirida nesta lei para ingreso no grupo D e que teñen ou tiveron funcións semellantes ou equiparables ás do citado corpo.
5. No corpo subalterno da Xunta, as persoas funcionarias pertencentes a aqueles corpos e escalas para cuxo ingreso lles foi exixida a titulación académica requirida nesta lei para o ingreso no grupo E e que teñen ou tiveron atribuídas funcións semellantes ou equiparables ás do citado corpo.

B) Nos corpos de Administración especial:

1. No corpo facultativo superior da Xunta, as persoas funcionarias ás cales lles foi exixida, para ingresaren no corpo ou escala de procedencia, a titulación académica requirida nesta lei para o ingreso no grupo A e que desempeñen funcións obxecto da súa profesión específica.
2. No corpo facultativo de grao medio da Xunta, as persoas funcionarias ás cales lles foi exixida, para ingresaren no corpo ou escala de procedencia, a titulación académica requirida nesta lei para o ingreso no grupo B e que desempeñen funcións obxecto da súa profesión específica.
3. No corpo de axudantes facultativas e facultativos da Xunta, as persoas funcionarias ás cales lles foi exixida, para ingresaren no corpo ou escala de procedencia, a titulación académica requirida nesta lei para o ingreso no grupo C e que desempeñen funcións obxecto da súa profesión específica.
4. No corpo de auxiliares técnicas e técnicos da Xunta, as persoas funcionarias ás cales lles foi exixida, para ingresaren no corpo ou escala de procedencia, a titulación académica requirida nesta lei para o ingreso no grupo D e que desempeñen funcións obxecto da súa profesión ou oficio específico.

Terceira.

1. Decláranse a extinguir todas as prazas transferidas non clasificadas nos diferentes corpos e escalas de persoal funcionario. O Consello da Xunta de Galicia procederá a integrais nos corpos ou escalas que exixan igual titulación académica e teñan as mesmas funcións, logo de informe do Consello Galego da Función Pública.

2. O persoal transferido como varios sen clasificar será clasificado mediante decreto que determinará, de acordo coa natureza das súas funcións e titulación académica exixida, a súa integración en corpos ou escalas de persoal funcionario da comunidade autónoma ou en cadros de persoal laboral, con recoñecemento da súa antigüidade.

3. Créase en cada corpo, escala ou especialidade de persoal funcionario ao servizo da Administración da Comunidade Autónoma de Galicia a correspondente escala ou subescala a extinguir, en que se integrarán as persoas funcionarias transferidas á comunidade autónoma ou procedentes doutras administracións públi-

cas incorporadas a ela en virtude de oferta de emprego público ou de concursos permanentes de traslado que, ao entrar en vigor esta lei, teñan asignado pola súa Administración de orixe un índice de proporcionalidade correspondente a un determinado grupo dos establecidos no artigo 21º e carezan da titulación académica exixida para iso.

Cuarta.

1. No non previsto nesta lei, o persoal funcionario transferido da Administración da Seguridade Social determinado na disposición adicional décimo sexta da Lei 30/1984, do 2 de agosto, seguirase rexendo polas súas normas estatutarias, ata que se estableza o sistema de homologación co resto das persoas funcionarias.

2. O persoal da Seguridade Social regulado no Estatuto xurídico do persoal médico da Seguridade Social, no Estatuto do persoal auxiliar sanitario titular e auxiliar de clínica da Seguridade Social, no Estatuto do persoal non sanitario ao servizo das institucións sanitarias da Seguridade Social, así como o dos corpos e escalas sanitarias e de asesores médicos a que se refire a disposición adicional décimo sexta da Lei 30/1984, do 2 de agosto, rexeranse polos seus estatutos respectivos mentres non se dite a correspondente lexislación específica para adapta-los a esta lei, podendo ocupar os postos de traballo de ámbito sanitario de conformidade co que se determina nas correspondentes relacións de postos de traballo.

Quinta.

En desenvolvemento do disposto no artigo 17.2º da Lei 30/1984, do 2 de agosto, os funcionarios das corporacións locais da Comunidade Autónoma de Galicia que, no momento da entrada en vigor desta lei, estivesen desempeñando postos de traballo na Administración desta comunidade deberán optar, no prazo de tres meses desde a súa vixencia, por integrarse plenamente na organización da función pública autonómica e agruparanse nos corpos que proceda e, en todo caso, nos grupos establecidos no artigo 21º desta lei. De teren a condición de funcionarios con habilitación de carácter nacional, seralles de aplicación a lexislación vixente.

Sexta.

Os dereitos, deberes, responsabilidades e réxime disciplinario do persoal funcionario regularanse polo seu estatuto. Mentres, aplicárase a lexislación vixente.

Sétima.

1. Nas ofertas de emprego público reservarase unha cota non inferior ao 7% das vacantes para seren cubertas entre persoas con discapacidade cun grao de minusvalidez igual ou superior ao 33%, de modo que progresivamente se acade o 2% dos efectivos totais da Administración da Xunta de Galicia e dos seus organismos autónomos, sempre que superen as probas selectivas e que, no seu momento, acrediten o indicado grao de minusvalidez e compatibilidade co desempeño das tarefas e funcións correspondentes, segundo se determine regulamentariamente.

2. A reserva farase sobre o cómputo total das vacantes incluídas na oferta de emprego público, e poderanse concentrar as prazas reservadas para persoas con discapacidade naquelas convocatorias que se refiran a corpos, escalas ou categorías cuxo desempeño se adapte mellor ás peculiaridades das persoas discapacitadas.

3. Cando da aplicación da porcentaxe resulten fraccións decimais redondearase por exceso para o seu cómputo.

4. Se as prazas reservadas e que foron cubertas polas persoas con discapacidade non acadasen a taxa do 3% das prazas convocadas, as prazas non cubertas acumularanse á cota do 7% da oferta seguinte, cun límite máximo do 12%.

5. Ao acadarse o obxectivo do 2% a que se refire o número 1 desta disposición, a porcentaxe mínima de reserva será do 5%, e non serán aplicables os números 3 e 4 desta disposición mentres a porcentaxe se manteña ou se incrementa.

6. Poderanse realizar convocatorias independentes, non subpeditadas ás ordinarias, nas cales as prazas estarán reservadas a persoas con discapacidade cun grao de minusvalidez igual ou superior ao 33%. As probas terán o mesmo contido e grao de existencia que as que se realicen nas convocatorias ordinarias. En calquera caso, as persoas que participen na convocatoria deberán acreditar a discapacidade e o grao de minusvalidez. As prazas incluídas nestas convocatorias computaranse, en todo caso, na cota reservada na oferta de emprego público para a súa cobertura entre persoas con discapacidade.

7. Nas probas selectivas, incluíndo os cursos de formación ou os períodos de prácticas, estableceranse para as persoas con discapacidade con grao de minusvalidez igual ou superior ao 33% que o soliciten as adaptacións e os axustes razoables necesarios de tempo e medios para a súa realización, para asegurar que as persoas con discapacidade participan en condicións de igualdade.

8. Tras superar o proceso selectivo, as persoas que ingresen en corpos ou escalas de persoal funcionario ou categorías de persoal laboral da Administración autonómica e dos seus organismos autónomos e que fosen admitidas na convocatoria ordinaria con prazas reservadas para persoas con discapacidade poderanlle solicitar ao órgano convocante a alteración da orde de prelación para a escolla das prazas dentro do ámbito territorial que se determine na convocatoria, por motivos de dependencia persoal, dificultades de desprazamento ou outras análogas, que deberán ser debidamente acreditados. O órgano convocante decidirá a devandita alteración cando estea debidamente xustificada, e deberase limitar a realizar a mínima modificación na orde de prelación necesaria para posibilitar o acceso ao posto da persoa discapacitada.

Oitava.

De acordo co disposto no artigo 34 da Lei 31/1991, do 30 de decembro, de orzamentos xerais do Estado para 1992, poderáselle recoñecer, de conformidade co disposto na Lei 53/1984, do 26 de decembro, compatibilidade para o exercicio de actividades privadas ao persoal que desempeñe postos de traballo que

comporten a percepción de complemento específico ou concepto equiparable sempre que a súa contía non supere o 30% da súa retribución básica, excluídos os conceptos que teñan a súa orixe na antigüidade. No suposto de que a contía de tal complemento supere o 30% referido, poderá concederse a compatibilidade sempre que a persoa interesada renuncie á percepción do complemento específico.

Novena.

As persoas funcionarias que, como consecuencia dos procesos de reasignación regulados no punto 6 do artigo 29º, sexan reasignadas pola consellería competente en materia de función pública a postos de traballo de menor nivel de complemento de destino do que tivesen no último posto que obtivesen por concurso terán dereito á percepción dun complemento persoal e transitorio equivalente á diferenza de retribucións entre ambos os dous postos, excepto, se é o caso, á produtividade.

Esta reasignación a postos de nivel inferior ao que estivesen desempeñando terá carácter de voluntaria para a persoa interesada.

O complemento persoal e transitorio percibirase ata que, de acordo co previsto nesta lei, obtéñan posto de traballo polos procedementos legalmente establecidos, estando, por outra parte, obrigadas a participar nos correspondentes concursos que se convoquen.

Décima.

Os plans de emprego serán obxecto de negociación coas organizacións sindicais máis representativas, nos termos que establece a Lei 9/1987, do 12 de xuño, de órganos de representación, determinación das condicións de traballo e participación do persoal ao servizo das administracións públicas, sen prexuízo do previsto no seu artigo 34.

Décimo primeira.

As persoas funcionarias da Xunta de Galicia poderán ocupar un posto vacante de carácter eventual ou de similares ou equivalentes características ao que desempeñen na Administración en calquera ente ou empresa pública da Xunta de Galicia.

En tal caso, a persoa funcionaria quedará na situación de excedencia voluntaria por incompatibilidade, percibindo os haberes correspondentes ao posto de traballo que pase a ocupar, e no suposto de que reingrese á Administración autonómica terá dereito ao recoñecemento dese tempo para efectos de antigüidade e dereitos pasivos.

Décimo segunda.

De conformidade coa alínea d) do punto 2 do artigo 22º desta lei, o Consello da Xunta, mediante decreto, poderá establecer as titulacións equivalentes ás requiridas para o acceso ás distintas escalas creadas polo artigo 16 da Lei 15/1991, do 28 de decembro, de orzamentos xerais da comunidade autónoma galega para 1992, e pola Lei 12/1992, do 9 de novembro, de creación de determinadas escalas de persoal funcionario ao servizo da Xunta de Galicia.

Décimo terceira.

O persoal laboral fixo que preste os seus servizos en postos de traballo reservados a persoal funcionario poderá participar nas probas de acceso aos corpos e escalas a que figuren adscritos os postos correspondentes, sempre que posúan a titulación necesaria e reúnan os restantes requisitos exixidos.

As ditas probas de acceso convocaranse pola quenda de afectados polo artigo 15 da Lei 30/1984, do 2 de agosto, de medidas para a reforma da función pública (BOE do 3 de agosto), e polo artigo 27 desta lei.

Só poderá participar nestas probas o persoal laboral fixo que estea con carácter definitivo en postos de persoal funcionario, así como o persoal laboral que, atopándose na situación anterior, figure en situación de excedencia con dereito a reserva de posto de traballo conforme a normativa laboral aplicable. Non poderá participar o persoal afectado polas disposicións transitorias oitava e novena desta lei.

O persoal laboral que supere as probas de acceso quedará destinado nos mesmos postos de traballo que viña ocupando e poderá participar en concursos de traslados sen necesidade de permanecer dous anos no posto en que está destinado.

Décimo cuarta.

1. O persoal funcionario de carreira ao servizo da Administración da Comunidade Autónoma de Galicia procedente de corpos e escalas de asistentes sociais, integrado no corpo facultativo de grao medio da Xunta de Galicia, poderá voluntariamente optar por se integrar no corpo de xestión de Administración xeral da Xunta de Galicia ou ben por pasar a persoal laboral fixo ao servizo da Administración da Xunta de Galicia, na categoría de asistente social (17), do grupo II, do IV convenio colectivo único.

2. O persoal funcionario de carreira do corpo de condutoras, condutores, condutoras-mecánicas e condutores-mecánicos, grupos E ou D, ao servizo da Administración da Xunta de Galicia que se atopen desempeñando postos de traballo que aparecen reservados ao persoal laboral nas correspondentes relacións de postos de traballo poderán optar por se integrar como persoal laboral fixo da Administración da Xunta de Galicia nas categorías e nos grupos que correspondan.

3. Mediante orde da consellería competente en materia de función pública, regularanse os termos e as condicións para os efectos das opcións de integración previstas nesta disposición.

Décimo quinta.

Os convenios colectivos que regulen as condicións de traballo das empregadas e dos empregados públicos tenderán ao recoñecemento dos dereitos recoñecidos no título II da Lei 7/2004, do 16 de xullo, para a igualdade de mulleres e homes.

Décimo sexta.

O persoal que, con efectos anteriores ao 7 de outubro de 1996, tivese recoñecida a condición de indefinido na súa relación

laboral por sentenza xudicial firme ou por resolución da Subsecretaría de Traballo e Asuntos Sociais do 24 de xullo de 1997 en virtude das previsións contidas no Plan de emprego do Instituto Nacional de Emprego terá os mesmos dereitos que o persoal laboral fixo.

Este persoal será obxecto de funcionarización mediante un procedemento selectivo que respecte os principios de igualdade, mérito e capacidade. O persoal que non participe ou que participando non supere o proceso de funcionarización conservará todos os seus dereitos como persoal laboral da Xunta de Galicia.

O proceso de funcionarización deberase iniciar no prazo máximo de doce meses a partir da entrada en vigor desta lei.

Décimo sétima.

O persoal funcionario de carreira que, a partir da entrada en vigor da Lei orgánica 1/1981, do 6 de abril, pola que se aprobou o Estatuto de autonomía para Galicia, desempeñe ou tivese desempeñado durante máis de dous anos continuados ou tres con interrupción postos de traballo como directora ou director xeral ou persoa xerarquicamente superior, directora ou director xerente de órganos ou entidades públicas ou postos na Administración pública incluídos no ámbito de aplicación da Lei de incompatibilidades de altos cargos, percibirá desde a súa reincorporación ao servizo activo e mentres se manteña esta situación, o complemento de destino correspondente ao posto de traballo que desempeñen ou, se é o caso, ao do seu grao persoal, incrementado na cantidade necesaria para igualalo ao valor do complemento de destino, ou concepto equivalente que a Lei de orzamentos xerais do Estado fixe para as directoras e os directores xerais, e a suma de ambos os conceptos non poderá ser inferior ao importe do complemento de destino que perciban as persoas funcionarias que acrediten o nivel máximo establecido legalmente.

Décimo oitava.

As referencias que nesta lei se efectúan a minusválidos e ás persoas con minusvalidez entenderanse realizadas a persoas con discapacidade.

Décimo novena.

O persoal funcionario ou estatutario que acceda ao desempeño de postos directivos será declarado no seu posto de orixe na situación administrativa de servizos especiais. O desempeño dos servizos prestados nos citados postos será computado para os procesos de selección e provisión como prestados na praza de orixe, así como para os efectos de trienios e determinación do grao de desenvolvemento profesional.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Primeira.

No prazo máximo de doce meses desde a entrada en vigor desta lei, a Xunta de Galicia convocará as probas selectivas para a realización dun proceso de funcionarización do persoal laboral fixo

que ocupe prazas que, pola natureza das súas funcións, deban ser ocupadas por persoal funcionario, logo da valoración, a clasificación e a determinación dos postos de traballo afectados, que será aprobada polo Consello da Xunta de Galicia.

As probas selectivas que se realicen no marco do proceso de funcionarización respectarán, en todo caso, os principios de igualdade, mérito e capacidade e valorarán, entre outros méritos, o tempo de servizos prestados como persoal laboral nos postos obxecto de funcionarización.

Segunda.

O persoal funcionario que ocupe postos que antes da entrada en vigor desta lei estivesen clasificados como de libre designación e que, posteriormente, deixen de ter esta forma de cobertura seguirá a ocupar os mesmos postos de traballo ata a provisión destes, aínda que se poderá dispoñer discrecionalmente o seu cesamento antes da devandita provisión.

No caso do cesamento a que se refire o parágrafo anterior, poderase cubrir o posto de traballo con outra empregada ou empregado público de xeito provisional, mediante adscrición ou comisión de servizos, que rematará cando se proxeva definitivamente a praza.

Terceira.

O disposto no artigo 10.4 será aplicable para as declaracións xudiciais de indefinición que se produzan tras a entrada en vigor desta lei de reforma. Non obstante, no período máximo dun ano a partir da entrada en vigor da lei, deberánse realizar, se é o caso, os procesos de creación de prazas derivadas de declaracións xudiciais anteriores á devandita data. As prazas deberán ser cubertas polo oportuno sistema de selección ou provisión, no prazo máis breve posible.

Cuarta.

No prazo de seis meses desde a entrada en vigor desta lei, crearase unha escala específica adscrita á Consellería de Pesca para a realización das funcións encomendadas a esta no ámbito das corporacións de dereito público que ten tuteladas.

O persoal que prestase servizos nestas corporacións de acordo cos requisitos establecidos na lexislación laboral vixente poderá participar nas probas selectivas que se convoquen para o efecto para cubrir as prazas correspondentes á devandita escala. Nas citadas probas teranse en conta os servizos efectivos prestados polo antedito persoal dentro do respecto aos criterios constitucionais de mérito e capacidade.

Quinta.

As persoas funcionarias que como consecuencia da aplicación do réxime retributivo establecido na Lei 30/1984, do 2 de agosto, experimenten unha diminución das súas retribucións anuais terán dereito a un complemento persoal e transitorio pola diferenza, absorbible en futuras melloras, segundo os criterios que sinala a Lei de orzamentos da comunidade.

Sexta.

1. O persoal funcionario adquirirá o grao persoal previsto por esta lei a partir do 1 de xaneiro de 1985.

2. Aquelas persoas funcionarias que desempeñen durante un prazo de dous anos un posto de nivel superior ao do que se lles asigne no seu corpo ou escala adquirirán como grao persoal o superior dos que lle correspondan ao seu corpo ou escala.

3. Cando un posto de traballo resultase clasificado cun nivel superior a aquel con que foi transferido á persoa funcionaria que o viña desempeñando desde o 1 de xaneiro de 1985, este adquirirá o grao con que se clasifique o citado posto de traballo.

4. A persoa funcionaria que se considere prexudicada na asignación do seu grao persoal poderá solicitar a revisión de tal asignación conforme os criterios obxectivos baseados no tempo de servizos efectivos prestados no seu corpo ou escala e no nivel dos postos desempeñados. Para tal efecto, o órgano competente resolverá nun prazo máximo de dous meses, logo de informe da Comisión de persoal.

Sétima.

1. O persoal contratado laboral fixo que ocupe pos-tos de traballo que, pola natureza das súas funcións, deben ser desempeñados por persoas funcionarias, poderá acceder á condición de persoal funcionario, se voluntariamente optase por isto, a través da superación dun concurso-oposición libre, en que se valorarán os servizos efectivos prestados, tendo en conta os criterios de mérito e capacidade.

2. A valoración dos servizos prestados aplicarase en tres convocatorias consecutivas e durante o seu tempo de tramitación. A puntuación alcanzada acumularase á obtida na fase de oposición, e o total constituirá á puntuación final do concurso-oposición. Será condición necesaria que en cada unha das probas e no curso selectivo de formación, se é o caso, se obteña a puntuación mínima, fixada nas bases da correspondente convocatoria, que acreditará a idoneidade da persoa candidata.

3. O persoal a que se refiren as alíneas anteriores que non supere o concurso-oposición nas tres convocatorias manterá coa Administración o seu vínculo laboral que lle outorga o dereito ao desempeño dun posto de traballo de análogas condicións e na mesma localidade onde veña prestando os seus servizos.

Oitava.

1. O persoal transferido polo Estado, tanto en réxime de contratación administrativa como interino, e o persoal interino seleccionado a través das oportunas probas convocadas pola Xunta, así como os contratados administrativos en situación de expectativa de acceso á función pública conforme o Decreto 57/1983, do 6 de abril, que estivesen en activo no momento de entrada en vigor da Lei 4/1988, e o que estivese ao servizo da Comunidade Autónoma de Galicia o 1 de maio de 1990, poderá acceder á condición de persoal funcionario mediante a participación e superación dun concurso-oposición libre, e na súa convocatoria deberánse respectar

os criterios de mérito e capacidade e nel valoráranse os servizos efectivos prestados.

2. O persoal que non supere a devandita proba selectiva terá dereito á valoración dos servizos prestados noutras dúas convocatorias consecutivas e a continuar prestando servizos na Administración autonómica mentres non se realicen, mantendo a súa situación xurídica anterior. Tal situación non condicionará a consideración de vacante do posto de traballo que viñese desempeñando.

3. O persoal funcionario de carreira da Administración autonómica que reúna os requisitos necesarios poderá participar igualmente nas mesmas probas valorándose os servizos prestados e outros méritos.

Novena.

1. A puntuación obtida na valoración dos servizos prestados por todo o persoal a que se refiren as disposicións transitorias novena e décima en ningún caso poderá exceder o 45% da máxima acadable nas probas selectivas correspondentes, a razón do 0,75% por mes de servizos, e será aplicable de conformidade co establecido na disposición transitoria sétima, parágrafo 2.

2. A) O persoal interino e contratado administrativo que non supere o concurso-oposición nas tres convocatorias permanecerá prestando servizo na Administración autonómica coa condición de laboral fixo a extinguir e quedará na mesma localidade sempre que nesta exista vacante.

B) Ao devandito persoal e mais aos laborais que accedan á condición de persoal funcionario seranlles recoñecidos, para os efectos de trienios e antigüidade, os servizos prestados con anterioridade en calquera Administración pública.

C) O propio persoal, ao superar as probas selectivas, accederá á condición de persoal funcionario en postos base dentro do grupo en que se integre.

Para estes efectos, e sen prexuízo do establecido no artigo 29.3º desta lei, con posterioridade á realización da primeira proba de acceso, convocarase un concurso interno de traslados en que se ofertarán todas as vacantes.

3. Para evitar unha mobilidade contraria aos intereses do servizo en canto non se resolva o concurso a que alude a alínea anterior, o persoal que acceda á condición de persoal funcionario, así como o que se manteña na situación de interino ou a que corresponda a teor do establecido na disposición transitoria oitava, parágrafo 2º, continuará prestando servizo na mesma localidade e no mesmo posto en que o viña facendo.

Décima.

O réxime previsto na disposición transitoria sétima seralle de aplicación ao persoal a que se refire a transitoria cuarta desta lei.

A non-superación do concurso-oposición nas tres convocatorias preceptuadas na devandita lei determinará a vinculación laboral fixa do devandito persoal coa Administración pesqueira galega nos termos do número 3 da propia disposición sétima.

Décimo primeira.

1. A primeira oferta de emprego público, en que se incluírán as probas de acceso á condición de persoal funcionario previstas nas disposicións transitorias anteriores sétima e oitava, convocarase no prazo máximo de seis meses a partir da publicación da relación de postos de traballo a que se alude na disposición transitoria primeira.

2. Con anterioridade á realización da devandita oferta de emprego público convocarase un concurso para a provisión de todos os postos de traballo que, de acordo coa relación deles, non estean ocupados por persoas funcionarias, valorándose especialmente os servizos prestados na Administración autonómica. Só poderán participar no concurso as persoas funcionarias que na data da convocatoria estean desempeñando un posto de traballo na Administración autonómica.

Décimo segunda.

Para os efectos do previsto no artigo 29º.2, segundo parágrafo, o requisito referido á existencia dos diplomas necesarios para acceder aos postos mencionados no citado parágrafo aplicarase a partir do primeiro de xullo de 1996.

Décimo terceira.

Sen prexuízo do disposto no artigo 44º.1, durante os catro anos seguintes á publicación desta lei só poderán participar nos concursos de provisión de vacantes os funcionarios da Comunidade Autónoma de Galicia así como os que estean ao seu servizo.

Décimo cuarta.

Dentro do marco das medidas de redución da temporalidade e co obxecto de aumentar a estabilidade no emprego público na Administración xeral da Xunta de Galicia, a comunidade autónoma galega desenvolverá, por unha soa vez por praza, un proceso selectivo de carácter extraordinario para a substitución de emprego interino ou temporal por emprego fixo.

Seralles aplicable a estes procesos o disposto no artigo 63º.2 desta lei.

O proceso afectará aquelas prazas que estean cubertas, interina ou temporalmente, con anterioridade ao 1 de xaneiro de 2005 e que continúen, temporal ou interinamente, cubertas no momento da convocatoria.

As prazas que no momento da entrada en vigor desta disposición estean na situación prevista no parágrafo anterior reservaranse para a súa oferta nos procesos extraordinarios que se realicen.

Os procesos selectivos respectarán, en todo caso, os principios de igualdade, mérito, capacidade e publicidade e efectuaranse polo sistema de concurso-oposición aberto.

O contido das probas gardará relación cos procedementos, as tarefas e as funcións habituais dos pos-tos obxecto de cada convocatoria. Na fase de concurso poderanse valorar, entre outros mé-

ritos, o tempo de servizos prestados nas administracións públicas e a experiencia nos postos de traballo obxecto da convocatoria.

A valoración de méritos das persoas que superasen a fase de oposición só poderá outorgar unha puntuación proporcionada, que non determinará por si mesma o resultado do proceso selectivo.

Disposición derradeira

Autorízase a Xunta de Galicia para ditar as normas de carácter regulamentario e demais disposicións que sexan necesarias en desenvolvemento desta lei.

ESTATUTO BÁSICO DO EMPREGADO PÚBLICO

LEI 7/2007, do 12 de abril, do Estatuto básico do empregado público. («BOE» 89, do 13-4-2007.)

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

O Estatuto básico do empregado público establece os principios xerais aplicables ao conxunto das relacións de emprego público, comezando polo do servizo aos cidadáns e ao interese xeral, xa que a finalidade primordial de calquera reforma nesta materia debe ser mellorar a calidade dos servizos que o cidadán recibe da Administración.

O Estatuto básico do empregado público contén aquilo que é común ao conxunto dos funcionarios de todas as administracións públicas, e mais as normas legais específicas aplicables ao persoal laboral ao seu servizo. Parte do principio constitucional de que o réxime xeral do emprego público no noso país é o funcional, recoñece e integra a evidencia do papel crecente que no conxunto das administracións públicas vén desempeñar a contratación de persoal conforme a lexislación laboral para o desempeño de determinadas tarefas. Nese sentido, o Estatuto sintetiza aquilo que diferencia os que traballan no sector público administrativo, sexa cal for a súa relación contractual, dos que o fan no sector privado.

O Estatuto básico é un paso importante e necesario nun proceso de reforma, previsiblemente longo e complexo, que debe adaptar a articulación e a xestión do emprego público en España ás necesidades do noso tempo, en liña coas reformas que se veñen emprendendo ultimamente nos demais países da Unión Europea e na propia Administración comunitaria.

As administracións e entidades públicas de todo tipo deben contar cos factores organizativos que lles permitan satisfacer o dereito dos cidadáns a unha boa administración, que se vai consolidando no espazo europeo, e contribuír ao desenvolvemento económico e social. Entre eses factores, o máis importante é, sen dúbida, o persoal ao servizo da Administración.

O sistema de emprego público que permite afrontar estes retos é aquel que fai posible atraer os profesionais que a Administración necesita, que estimula os empregados para o cumprimento eficiente das súas funcións e responsabilidades, que lles proporciona a formación axeitada e lles brinda suficientes oportunidades de promoción profesional, ao mesmo tempo que facilita unha xestión racional e obxectiva, áxil e flexible do persoal, atendendo ao continuo desenvolvemento das novas tecnoloxías.

Para iso, a lexislación básica da función pública debe crear o marco normativo que garanta a selección e a carreira sobre a base dos criterios constitucionais de mérito e capacidade e que estableza un xusto equilibrio entre dereitos e responsabilidades dos empregados públicos. Ademais, a lexislación básica debe prever os instrumentos que faculden as diferentes administracións

para a planificación e ordenación dos seus efectivos e a súa utilización máis eficiente.

Agora ben, no noso país especificamente, esta lexislación debe ter en conta o amplo proceso de descentralización administrativa que tivo lugar durante as últimas décadas. En virtude del, a Administración xeral do Estado é, dos tres niveis territoriais de goberno, a que conta na actualidade con menor número de empregados. A progresiva e drástica redución dos seus efectivos, unida aos cambios nas funcións que realiza, non pode deixar de afectar a estrutura e a articulación da función pública ao seu servizo. En paralelo, a emerxencia das administracións autonómicas, que hoxe contan practicamente coa metade dos empregados públicos do país, fixo aflorar os seus propios problemas e necesidades de xestión de persoal. Algo semellante pódese dicir das entidades locais, que presentan polo demais fondas diferencia entre elas, nas cales o número de empregados experimentou tamén un importante crecemento.

Queere isto dicir que o réxime da función pública non se pode configurar hoxe sobre a base dun sistema homoxéneo que teña como modelo único de referencia a Administración do Estado. Pola contra, cada Administración debe poder configurar a súa propia política de persoal, sen mingua dos necesarios elementos de cohesión e dos instrumentos de coordinación conseguintes. Polo tanto, a densidade da lexislación básica en materia de función pública débese reducir hoxe en día, en comparación con épocas pasadas, tendo en conta en todo caso as determinacións dos estatutos de autonomía e a doutrina establecida polo Tribunal Constitucional.

Doutra parte, a apertura de maiores espazos á autonomía organizativa en materia de persoal é tamén necesaria para posibilitar a regulación diferenciada dos sectores do emprego público que o requiran. Asistimos hoxe, en efecto, a unha gradual multiplicación das formas de xestión das actividades públicas dentro de cada nivel territorial de goberno, que persegue responder axeitadamente ás esixencias que presenta, en cada caso, o servizo eficaz aos cidadáns. A organización burocrática tradicional, creada esencialmente para o exercicio de potestades públicas en aplicación das leis e regulamentos, fragmentouse nunha pluralidade de entidades e organismos de moi diverso tipo, dedicadas unhas á prestación de servizos directos á cidadanía e outras ao exercicio de renovadas funcións de regulación e control. Esta diversidade de organizacións contribuíu igualmente á heteroxeneidade actual dos réximes de emprego público. A correcta ordenación deste último require solucións en parte diferentes nuns e noutros sectores e, por iso, a lexislación xeral básica non pode constituir un obstáculo nin un factor de rigidez. Antes, polo contrario, debe facilitar e impulsar as reformas que sexan necesarias para a modernización administrativa en todos os ámbitos.

En fin, a manifestación máis significativa desa tendencia á diversidade vén sendo o recurso de moitas administracións públicas á contratación de persoal conforme a lexislación laboral. Ben que por imperativo constitucional non pode ser este o réxime xeral do emprego público no noso país, nin existen razóns que xustifiquen

hoxe unha extensión relevante da contratación laboral no sector público, non se debe descoñecer que unha porcentaxe significativa dos empregados públicos teñen a condición de persoal laboral, conforme a lexislación vixente. A flexibilidade que este réxime legal introduce no emprego público e a súa maior proximidade aos criterios de xestión da empresa privada explican a preferencia por el en determinadas áreas da Administración.

Esta dualidade de réximes, presente tamén cunhas ou outras peculiaridades na maioría dos Estados europeos, suscita non obstante algúns problemas xurídicos e de xestión de persoal, que non se poden deixar de recoller e regular, nos seus aspectos esenciais, por unha lei que aspira a ordenar o sistema de emprego público no seu conxunto. É máis, como a experiencia demostra e a xurisprudencia dos tribunais destaca, a relación laboral de emprego público está suxeita a certas especificidades e por iso algúns principios, como os de mérito e capacidade no acceso, e certas normas de dereito público, como o réxime de incompatibilidades, veñen sendo de aplicación común ao persoal estatutario e ao laboral. Máis aínda, a negociación colectiva do persoal ao servizo das administracións públicas, aínda que separada para un e outro tipo de persoal ata o de agora, tivo como consecuencia unha crecente aproximación das condicións de emprego que os afectan. Por iso, sen mingua da aplicación da lexislación laboral xeral no que proceda e seguindo as recomendacións dos expertos, convén regular no mesmo texto legal que articula a lexislación básica do Estado sobre a función pública aquelas peculiaridades da relación laboral de emprego público. Este estatuto contén, pois, tamén as normas que configuran esta relación laboral de emprego público, en virtude da competencia que lle atribúe ao Estado o artigo 149.1.7.º da Constitución.

En desenvolvemento deste Estatuto básico, o lexislador estatal e o das comunidades autónomas, no ámbito das súas respectivas competencias, deberán aprobar ou modificar as leis de función pública das súas administracións, así como as normas aplicables á Administración local, respectando neste último caso a autonomía organizativa das entidades locais. Estas leis poderán ser, así mesmo, xerais ou referirse a sectores específicos da función pública que o requiran. Entre estas últimas haberá que contar necesariamente as que afecten o persoal docente e o persoal estatutario dos servizos de saúde, e constituirá, en relación a este último colectivo, norma vixente a Lei 55/2003, do 14 de decembro, do Estatuto marco do persoal estatutario dos servizos de saúde, e así mesmo a súa normativa de desenvolvemento, con independencia da vocación universal de aplicación e de norma de referencia, en definitiva, do Estatuto básico do empregado público. Polo que se refire ao persoal laboral, non disposto polo Estatuto básico, que regula as especialidades do emprego público desta natureza, deberase aplicar a lexislación laboral común.

A negociación colectiva dos funcionarios públicos e do persoal laboral, nos termos que prevé este estatuto, deberá contribuír finalmente a concretar as condicións de emprego de todo o persoal ao servizo da Administración, como xa sucede na actualidade.

Comézase por un conxunto de principios xerais esixibles aos que son empregados públicos. A seguir inclúese unha lista de de-

reitos básicos e comúns dos empregados públicos, diferenciando, iso si, o máis específico dereito dos funcionarios de carreira á inamovibilidade na súa condición, que non se debe recoller como un privilexio corporativo senón como a garantía máis importante da súa imparcialidade. O Estatuto actualiza ese catálogo de dereitos, distinguindo entre os de carácter individual e os dereitos colectivos e incorporando aos máis tradicionais outros de recente recoñecemento, como os relativos á obxectividade e transparencia dos sistemas de avaliación, ao respecto da súa intimidade persoal, especialmente fronte ao acoso sexual ou moral, e á conciliación da vida persoal, familiar e laboral.

Por primeira vez establécese na nosa lexislación unha regulación xeral dos deberes básicos dos empregados públicos, fundada en principios éticos e regras de comportamento, que constitúe un auténtico código de conduta. Estas regras inclúense no Estatuto con finalidade pedagóxica e orientadora, pero tamén como límite das actividades lícitas, cuxa infracción pode ter consecuencias disciplinarias. Xa que a condición de empregado público non só comporta dereitos, senón tamén unha especial responsabilidade e obrigas específicas para cos cidadáns, a propia Administración e as necesidades do servizo. Este, o servizo público, aséntase sobre un conxunto de valores propios, sobre unha específica «cultura» do público que, lonxe de ser incompatible coas demandas de maior eficiencia e produtividade, é preciso manter e tutelar, hoxe coma onte.

Seguidamente o Estatuto básico define as clases de empregados públicos—funcionarios de carreira e interinos, persoal laboral, persoal eventual—e regula a nova figura do persoal directivo. Este último está chamado a constituir no futuro un factor decisivo de modernización administrativa, posto que a súa xestión profesional se somete a criterios de eficacia e eficiencia, responsabilidade e control de resultados en función dos obxectivos. Aínda que, por fortuna, non faltaron nas nosas administracións funcionarios e outros servidores públicos dotados de capacidade e formación directiva, convén avanzar decididamente no recoñecemento legal desta clase de persoal, como xa sucede na maioría dos países veciños.

Polo que se refire aos funcionarios, faise preciso modificar a súa clasificación actual, tendo en conta a evolución que experimentou nos últimos anos o noso sistema educativo e en previsión, particularmente, do proceso aberto de reordenación dos títulos universitarios. A clasificación en tres grandes grupos, cos seus subgrupos, efectúase en función do título esixido para o seu ingreso; así establécese un grupo A, con dous subgrupos A1 e A2; un grupo B e un grupo C, cos subgrupos C1 e C2.

Por outra banda, o Estatuto reforza as garantías de transparencia no relativo ao número e retribucións do persoal eventual e contén algunhas normas para combater a excesiva taxa de temporalidade no emprego público que se alcanzou nalgúns administracións e sectores.

En calquera caso, polo que se refire á ordenación do emprego público, así como ao seu sistema de estruturación en corpos, escalas, clases ou categorías e aos instrumentos de clasificación dos

postos de traballo, o Estatuto básico pretende ser escrupulosamente respectuoso coas competencias lexislativas das comunidades autónomas, así como coa autonomía organizativa destas e das administracións locais. Sobre a base duns principios e orientacións moi flexibles, a lei remite ás leis de desenvolvemento e aos órganos de goberno correspondentes o conxunto de decisións que deberán configurar o emprego público en cada Administración.

En materia de acceso ao emprego público, foi preocupación esencial garantir na maior medida posible a aplicación dos principios de igualdade, mérito e capacidade, así como a transparencia dos procesos selectivos e a súa axilidade, sen que isto último menoscabe a obxectividade da selección. Isto non é, por certo, incompatible cunhas maiores posibilidades de apertura do noso emprego público a cidadáns que carezan da nacionalidade española, en aplicación do dereito comunitario ou por razóns de interese xeral, nin coa necesaria adopción de medidas positivas para promover o acceso de persoas con discapacidade. En particular, faise fincapé nas garantías de imparcialidade e profesionalidade dos membros dos órganos de selección, para asegurar a súa independencia no exercicio das potestades que lles corresponden, e de aí que, como é regra noutros ordenamentos, se establezan determinados límites á súa composición. A iso engádesse o criterio favorable á paridade de xénero, en coherencia coa maior preocupación actual do noso ordenamento por garantir a igualdade real entre homes e mulleres.

Criterios semellantes, esenciais para manter o maior grao de profesionalidade do noso emprego público, débenselle aplicar tamén á carreira dos funcionarios e á provisión dos postos de traballo. Pero ademais, nestas materias é preciso introducir algunhas outras reformas, que pretenden mellorar a eficacia do sistema e os estímulos e expectativas dos funcionarios. Sen llelo impor a todas as administracións públicas, o Estatuto básico permite que se configuren modelos de carreira horizontal, desvinculada dos cambios de posto de traballo e baseada no desenvolvemento das competencias e no rendemento. Deste xeito poderase reducir a inflación orgánica e a excesiva mobilidade voluntaria do persoal, que acabou por caracterizar o modelo en vigor, xa que concentra todas as oportunidades de carreira no desempeño sucesivo de postos de traballo. Malia iso, o Estatuto permite tamén continuar con esta modalidade de carreira naquelas administracións ou áreas do emprego público en que se considere conveniente e adapto outras que combinen elementos de carreira horizontal e vertical.

Elemento fundamental da nova regulación é, en calquera caso, a avaliación do desempeño dos empregados públicos, que as administracións públicas deberán establecer a través de procedementos fundados nos principios de igualdade, obxectividade e transparencia. A avaliación periódica deberase ter en conta para efectos da promoción na carreira, da provisión e do mantemento dos postos de traballo e para a determinación dunha parte das retribucións complementarias, vinculadas precisamente á produtividade ou ao rendemento. Xeneralizando algunhas experiencias que xa existen no ámbito das nosas administracións públicas, introdúcese así un factor de motivación persoal e de control interno, que é común ás reformas do emprego público que se adoptaron ou se

están a articular no ámbito europeo. É obvio, en efecto, que as oportunidades de promoción e, nalguna medida, as recompensas que corresponden a cada empregado público, se deben relacionar coa maneira en que realiza as súas funcións, en atención aos obxectivos da organización, pois resulta inxusto e contrario á eficiencia que se lles dispense o mesmo trato a todos os empregados, calquera que sexa o seu rendemento e a súa actitude ante o servizo.

Diso deriva que a continuidade mesma do funcionario no seu posto de traballo alcanzado por concurso se debe facer depender da avaliación positiva do seu desempeño, pois hoxe resulta xa socialmente inaceptable que consoliden con carácter vitalicio dereitos e posicións profesionais aqueles que, eventualmente, non atendan satisfactoriamente ás súas responsabilidades.

Pero, ao mesmo tempo, resulta necesario facilitar a promoción interna de todos os empregados que adquiren as competencias e os requisitos necesarios para progresar na súa carreira, desde os niveis inferiores aos superiores, de xeito que non se llimiten as oportunidades dos que teñen interese e desexo de alcanzar coa súa dedicación e esforzo as maiores responsabilidades. Tamén se deben establecer instrumentos de colaboración que faciliten a mobilidade voluntaria dos funcionarios entre distintas administracións, o que constitúe unha xusta e estendida reivindicación dos empregados públicos. En fin, é preciso flexibilizar as regras de mobilidade funcional e, de ser o caso, xeográfica, do persoal por necesidades do servizo, coas oportunas garantías e compensacións, cando procedan. A todas estas necesidades responden determinados preceptos da nova lei.

A xestión de persoal, conforme todas estas regras e as que as desenvolvan coa mesma finalidade, poderá gañar en eficiencia e equidade, o que se debe traducir tarde ou cedo nunha mellora dos servizos.

Consecuentemente co anterior, pero tamén á vista da experiencia dos últimos anos, a nova lei debe introducir algunhas modificacións no sistema retributivo dos funcionarios públicos.

Nesta materia, o Estado, a través das leis de orzamentos xerais, debe manter as competencias que lle permitan exercer un control sobre o gasto de persoal, que é un compoñente esencial do gasto público e, por tanto, da Facenda xeral. Aténdese así á reiterada doutrina establecida para o efecto polo Tribunal Constitucional. Pero iso non obsta para o recoñecemento dunha maior autonomía na determinación dunha parte das retribucións, as de carácter complementario, que poden variar lexitimamente nunhas e noutras administracións, como xa sucede hoxe en día na práctica. Antes ben, a flexibilidade con que se regula a carreira dos funcionarios públicos no Estatuto básico implica unha marxe de libre decisión para que tanto as leis de función pública da Administración xeral do Estado coma as das comunidades autónomas adapten o sistema retributivo á modalidade de carreira pola cal opten en cada caso.

En coherencia con isto, as retribucións complementarias poderanse vincular ao grao, ao nivel ou á categoría alcanzados na carreira, ás características do posto de traballo que se desempeña e

ao rendemento, iniciativa, interese ou esforzo aplicado ao desempeño. Ademais, o Estatuto satisfai unha antiga e permanente reivindicación dos funcionarios determinando que a contía das pagas extraordinarias comprende unha mensualidade completa das retribucións básicas e das complementarias de carácter fixo, dereito que xa disfrutaban hoxe en moitos casos os empregados con contrato laboral.

En materia de situacións administrativas, o novo texto legal simplifica e reordena a regulación actual, establecendo un conxunto de regras comúns para todos os funcionarios de carreira. Poren, reconece a posibilidade de que por lei das comunidades autónomas se poidan introducir supostos distintos conforme as súas necesidades.

Especial referencia merece o capítulo dedicado á negociación colectiva e á participación e representación institucional dos empregados públicos. Nesta materia fíxose un importante esforzo, de acordo coas recomendacións dos expertos, para clarificar os principios, o contido, os efectos e os límites da negociación colectiva e para mellorar a súa articulación, á vista da experiencia dos últimos anos e da doutrina legal establecida polo Tribunal Constitucional e polo Tribunal Supremo.

O Estatuto recalca os principios de legalidade, cobertura orzamentaria, obrigatoriedade da negociación, boa fe, publicidade e transparencia que deben presidir a negociación. Introduce ou consolida novidades relevantes de cara á estrutura da negociación colectiva, mediante a creación dunha Mesa Xeral das Administracións Públicas, na cal estean representadas todas elas, para negociar os proxectos de lexislación básica e outras cuestións de interese xeral, lexitimando a negociación colectiva en ámbitos supramunicipais e permitindo negociar nunha mesma mesa as condicións de emprego comúns ao persoal funcionario e ao persoal laboral. Define con maior precisión que a lexislación ata agora vixente as materias que deben ser obxecto de negociación e as que quedan excluídas desta e clarifica os efectos xurídicos dos pactos e acordos, en particular, cando versan sobre materias que deben ser reguladas por lei, suposto en que o órgano de goberno competente queda vinculado a presentar o proxecto de lei correspondente, ou cando poden substituír o disposto por normas regulamentarias ou por outras decisións dos órganos de goberno ou administrativos, suposto en que teñen eficacia directa, neste caso logo da súa aprobación ou ratificación. Así mesmo, precísase a solución legal aplicable para o caso de que non se alcance o acordo na negociación colectiva. En fin, regúlase a vixencia dos pactos e acordos, que só poden ser validamente incumpridos pola Administración por causa excepcional e grave de interese público, derivada de circunstancias imprevistas cando se asinaron.

A lei recolle tamén a regulación vixente en materia de representación do persoal funcionario e o réxime electoral correspondente. Incorporáranse a ela algunhas melloras técnicas e redúcese nalgúns aspectos o contido da lexislación básica, pero sen descoñecer a competencia que ao Estado lle corresponde para regular estes aspectos intrinsecamente vinculados ao exercicio dos dereitos sindicais.

Establécese, por último, a posibilidade de acudir a medios extraxudiciais de solución dos conflitos colectivos que poidan xurdir na interpretación e aplicación dos pactos e acordos, ben sexa a mediación, obrigatoria por instancia dunha das partes, ou ben a arbitraje voluntaria.

Canto ao réxime disciplinario, o Estatuto, de conformidade co seu carácter básico, límitase a ordenar os principios a que se debe someter o exercicio desta potestade pública respecto dos empregados públicos, tipifica as infraccións moi graves e amplía o abano de posibles sancións. Polo demais, remítese amplamente á lexislación que, no seu desenvolvemento, diten o Estado e as comunidades autónomas no ámbito das súas respectivas competencias.

No seu título derradeiro establécense os órganos e instrumentos de cooperación entre as administracións públicas que, sen minngua da súa respectiva autonomía, se consideran esenciais para garantir a coherencia e comunicación do sistema de emprego público no seu conxunto. Optouse neste caso por suprimir o Consello Superior da Función Pública, dada a escasa operatividade que tivo este órgano e porque as funcións de que foi dotado hai máis de vinte anos foron xa substituídas na práctica pola actividade dos órganos de coordinación entre o Estado e as comunidades autónomas e polas mesas de negociación e outras vías de participación das organizacións sindicais. Na Conferencia Sectorial correspondente e na Comisión de Coordinación do Emprego Público proveuse a presenza dunha representación da Administración local que, non en van, integra na actualidade aproximadamente a cuarta parte dos empregados públicos.

A maior autonomía de que cada Administración debe dispor para a ordenación e xestión do seu persoal, nos termos deste estatuto, debe ser complementada por unha cooperación máis intensa entre todas elas, para o efecto de resolver os numerosos problemas comúns, en beneficio dos cidadáns e do conxunto dos empregados públicos.

Por outro lado, aínda que este estatuto mantén en vigor o sistema de incompatibilidades actual, faise necesario adecualo en parte ao novo réxime xurídico establecido no noso estatuto. Nese sentido, a disposición derradeira terceira reforza a total incompatibilidade do persoal directivo, incluído o sometido á relación laboral de carácter especial de alta dirección, para o desempeño de calquera actividade privada. E ademais inclúese no persoal suxeito á Lei 53/1984, do 26 de decembro, de incompatibilidades ao servizo das administracións públicas, o persoal ao servizo de axencias, así como o de fundacións e consorcios en determinados supostos de financiamento público, como consecuencia da aparición de novas figuras e entes.

O artigo 103.3 da Constitución establece que a lei regulará o Estatuto dos funcionarios públicos e o seu artigo 149.1.18.^a atribúelle ao Estado a competencia sobre as bases do réxime estatutario dos funcionarios das administracións públicas. A pesar destas previsións constitucionais, non se aprobou ata o de agora unha lei xeral do Estado que, no seu cumprimento, regule de maneira completa as bases deste réxime estatutario.

Esta carencia explícase sobre todo pola dificultade que entraña abordar unha reforma lexislativa do sistema de emprego público de alcance xeral, tendo en conta a diversidade de administracións e de sectores, de grupos e categorías de funcionarios a que está chamada a aplicarse, xa sexa de maneira directa ou, polo menos, supletoria.

De feito, son escasas no noso país as ocasións históricas en que se emprendeu e culminou esta tarefa con maior ou menor fortuna. Convén lembrar agora a regulación ou «novo avío» dos empregados públicos impulsado polo ministro de Facenda Luis López Ballesteros, que estableceu o Real decreto do 3 de abril de 1828, precedido doutras normas para os funcionarios da Real Facenda. Tamén se debe facer mención do Estatuto de Bravo Murillo, aprobado polo Real decreto do 18 de xuño de 1852, da Lei de bases do 22 de xullo de 1918 e do seu Regulamento do 7 de setembro, que conteñen o denominado Estatuto de Maura, e, finalmente, da Lei de funcionarios civís do Estado, articulada polo Decreto do 7 de febreiro de 1964, en desenvolvemento da Lei de bases 109/1963, do 20 de xullo.

Hai que engadir, non obstante, que despois da Constitución viron a luz reformas do réxime legal dos empregados públicos que non por parciais foron de menor transcendencia que aquelas. Entre elas destaca a introducida pola Lei 30/1984, do 2 de agosto, de medidas para a reforma da función pública, unha regulación que ten xa carácter de lexislación básica e que naceu con pretensións de provisionalidade, aínda que estivo en vigor durante máis de dúas décadas, lei que configurou un modelo de función pública moi distinto aos anteriores, estruturado arredor do posto de traballo. Esta reforma foi completada pola Lei 53/1984, do 26 de decembro, de incompatibilidades do persoal ao servizo das administracións públicas e, máis tarde, pola Lei 9/1987, do 12 de xuño, que regula o sistema de representación dos funcionarios públicos e a súa participación e negociación colectiva para a determinación das súas condicións de emprego. Estas tres normas legais viñeron constituir ata o de agora o núcleo esencial da lexislación básica do Estado na materia e, pola súa vez, foron modificadas puntualmente, complementadas ou desenvolvidas por múltiples normas de distinto rango elaboradas polo Estado e polas comunidades autónomas.

A dispersión da lexislación básica en varios textos aconsellaba, desde hai tempo, a súa refundición no marco dun modelo coordinado para as políticas de persoal. Pero, ademais, desde que se aprobou a lexislación dos anos oitenta a nosa sociedade e as nosas administracións públicas experimentaron moi profundas transformacións que, xunto coa experiencia acumulada desde entón, facían imprescindible unha nova reforma xeral. Así se intentou en 1999 mediante a presentación dun proxecto de lei de Estatuto básico da función pública, que non chegou a se tramitar. E así se leva a cabo definitivamente mediante o presente texto, que foi elaborado logo dun intenso período de estudo e reflexión, encomendado á Comisión de Expertos constituída para o efecto e logo dun non menos sostido proceso de discusión e diálogo cos representantes das comunidades autónomas e doutras administracións e cos axentes sociais e organizacións profesionais interesadas. Dun e doutro dedúcese a existencia dun consenso xe-

neralizado a favor da reforma e numerosas coincidencias sobre a análise dos problemas que hai que resolver e sobre as liñas mestras a que esta reforma se debe axustar.

TÍTULO I

Obxecto e ámbito de aplicación

ARTIGO 1. Obxecto.

1. Este estatuto ten por obxecto establecer as bases do réxime estatutario dos funcionarios públicos incluídos no seu ámbito de aplicación.

2. Así mesmo, ten por obxecto determinar as normas aplicables ao persoal laboral ao servizo das administracións públicas.

3. Este estatuto reflicte, do mesmo xeito, os seguintes fundamentos de actuación:

- a) Servizo aos cidadáns e aos intereses xerais.
- b) Igualdade, mérito e capacidade no acceso e na promoción profesional.
- c) Sometemento pleno á lei e ao dereito.
- d) Igualdade de trato entre mulleres e homes.
- e) Obxectividade, profesionalidade e imparcialidade no servizo garantidas coa inamovibilidade na condición de funcionario de carreira.
- f) Eficacia na planificación e xestión dos recursos humanos.
- g) Desenvolvemento e cualificación profesional permanente dos empregados públicos.
- h) Transparencia.
- i) Avaliación e responsabilidade na xestión.
- l) Xerarquía na atribución, ordenación e desempeño das funcións e tarefas.
- m) Negociación colectiva e participación, a través dos representantes, na determinación das condicións de emprego.
- n) Cooperación entre as administracións públicas na regulación e xestión do emprego público.

ARTIGO 2. Ámbito de aplicación.

1. Este estatuto aplicaselles ao persoal funcionario e, no que proceda, ao persoal laboral ao servizo das seguintes administracións públicas:

- A Administración xeral do Estado.
- As administracións das comunidades autónomas e das cidades de Ceuta e Melilla.
- As administracións das entidades locais.
- Os organismos públicos, axencias e demais entidades de dereito público con personalidade xurídica propia, vinculadas ou dependentes de calquera das administracións públicas.
- As universidades públicas.

2. Na aplicación deste estatuto ao persoal investigador poderanse dicitar normas singulares para adecualo ás súas peculiaridades.

3. O persoal docente e o persoal estatutario dos servizos de saúde rexeranse pola lexislación específica dictada polo Estado e polas comunidades autónomas no ámbito das súas respectivas competencias e polo previsto no presente estatuto, excepto o capítulo II do título II, salvo o artigo 20, e os artigos 22.3, 24 e 84.

4. Cada vez que este estatuto faga mención ao persoal funcionario de carreira entenderase comprendido o persoal estatutario dos servizos de saúde.

5. Este estatuto ten carácter supletorio para todo o persoal das administracións públicas non incluído no seu ámbito de aplicación.

ARTIGO 3. Persoal funcionario das entidades locais.

1. O persoal funcionario das entidades locais réxese pola lexislación estatal que resulte de aplicación, da cal forma parte este estatuto, e pola lexislación das comunidades autónomas, con respecto á autonomía local.

2. Os corpos de Policía local réxense tamén por este estatuto e pola lexislación das comunidades autónomas, excepto no establecido para eles na Lei orgánica 2/1986, do 13 de marzo, de forzas e corpos de seguranza.

ARTIGO 4. Persoal con lexislación específica propia.

As disposicións deste estatuto só se lle aplicarán directamente cando así o dispoña a súa lexislación específica ao seguinte persoal:

- a) Persoal funcionario das Cortes Xerais e das asembleas lexislativas das comunidades autónomas.
- b) Persoal funcionario dos demais órganos constitucionais do Estado e dos órganos estatutarios das comunidades autónomas.
- c) Xuíces, maxistrados, fiscais e demais persoal funcionario ao servizo da Administración de xustiza.
- d) Persoal militar das Forzas Armadas.
- e) Persoal das forzas e corpos de seguranza.
- f) Persoal retribuído por arancel.
- g) Persoal do Centro Nacional de Intelixencia.
- h) Persoal do Banco de España e Fondos de Garantía de Depósitos en Entidades de Crédito.

ARTIGO 5. Persoal da Sociedade Estatal Correos e Telégrafos.

O persoal funcionario da Sociedade Estatal Correos e Telégrafos rexerase polas súas normas específicas e de xeito supletorio polo disposto neste estatuto.

O seu persoal laboral rexerase pola lexislación laboral e demais normas convencionalmente aplicables.

ARTIGO 6. Leis de función pública.

En desenvolvemento deste estatuto, as Cortes Xerais e as asembleas lexislativas das comunidades autónomas aprobarán, no ámbito das súas competencias, as leis reguladoras da función pública da Administración xeral do Estado e das comunidades autónomas.

ARTIGO 7. Normativa aplicable ao persoal laboral.

O persoal laboral ao servizo das administracións públicas réxese, ademais de pola lexislación laboral e polas demais normas convencionalmente aplicables, polos preceptos deste estatuto que así o dispoñan.

TÍTULO II

Clases de persoal ao servizo das administracións Públicas

ARTIGO 8. Concepto e clases de empregados públicos.

1. Son empregados públicos os que desempeñan funcións retribuídas nas administracións públicas ao servizo dos intereses xerais.

2. Os empregados públicos clasifícanse en:

- a) Funcionarios de carreira.
- b) Funcionarios interinos.
- c) Persoal laboral, xa sexa fixo, por tempo indefinido ou temporal.
- d) Persoal eventual.

ARTIGO 9. Funcionarios de carreira.

1. Son funcionarios de carreira os que, en virtude de nomeamento legal, están vinculados a unha Administración pública por unha relación estatutaria regulada polo dereito administrativo para o desempeño de servizos profesionais retribuídos de carácter permanente.

2. En todo caso, o exercicio das funcións que impliquen a participación directa ou indirecta no exercicio das potestades públicas ou na salvagarda dos intereses xerais do Estado e das administracións públicas correspóndenlles exclusivamente aos funcionarios públicos, nos termos que na lei de desenvolvemento de cada Administración pública se estableza.

ARTIGO 10. Funcionarios interinos.

1. Son funcionarios interinos os que, por razóns expresamente xustificadas de necesidade e urxencia, son nomeados como tales para o desempeño de funcións propias de funcionarios de carreira, cando se dea algunha das seguintes circunstancias:

- a) A existencia de prazas vacantes cando non sexa posible a súa cobertura por funcionarios de carreira.
- b) A substitución transitoria dos titulares.
- c) A execución de programas de carácter temporal.
- d) O exceso ou acumulación de tarefas por prazo máximo de seis meses, dentro dun período de doce meses.

2. A selección de funcionarios interinos deberase realizar mediante procedementos áxiles que respectarán en todo caso os principios de igualdade, mérito, capacidade e publicidade.

3. O cesamento dos funcionarios interinos producirase, ademais de polas causas previstas no artigo 63, cando finalice a causa que deu lugar ao seu nomeamento.

4. No suposto previsto na letra a) do punto 1 deste artigo, as prazas vacantes desempeñadas por funcionarios interinos deberanse incluír na oferta de emprego correspondente ao exercicio en que se produce o seu nomeamento e, se non for posible, na seguinte, salvo que se decida a súa amortización.

5. Aos funcionarios interinos seralles aplicable, en canto sexa adecuado á natureza da súa condición, o réxime xeral dos funcionarios de carreira.

ARTIGO 11. Persoal laboral.

1. É persoal laboral o que en virtude de contrato de traballo formalizado por escrito, en calquera das modalidades de contratación de persoal previstas na lexislación laboral, presta servizos retribuídos polas administracións públicas. En función da duración do contrato, este poderá ser fixo, por tempo indefinido ou temporal.

2. As leis de función pública que se diten en desenvolvemento deste estatuto establecerán os criterios para a determinación dos postos de traballo que poden ser desempeñados por persoal laboral, respectando en todo caso o establecido no artigo 9.2.

ARTIGO 12. Persoal eventual.

1. É persoal eventual o que, en virtude de nomeamento e con carácter non permanente, só realiza funcións expresamente cualificadas como de confianza ou asesoramento especial, sendo retribuído con cargo aos créditos orzamentarios consignados para este fin.

2. As leis de función pública que se diten en desenvolvemento deste estatuto determinarán os órganos de goberno das administracións públicas que poderán dispor deste tipo de persoal. O número máximo establecerano os respectivos órganos de goberno. Este número e as condicións retributivas serán públicos.

3. O nomeamento e cesamento serán libres. O cesamento terá lugar, en todo caso, cando se produza o da autoridade a que se lle preste a función de confianza ou asesoramento.

4. A condición de persoal eventual non poderá constituír mérito para o acceso á función pública ou para a promoción interna.

5. Ao persoal eventual seralle aplicable, no que sexa adecuado á natureza da súa condición, o réxime xeral dos funcionarios de carreira.

SUBTÍTULO I Persoal directivo

ARTIGO 13. Persoal directivo profesional.

O Goberno e os órganos de goberno das comunidades autónomas poderán establecer, en desenvolvemento deste estatuto, o réxime xurídico específico do persoal directivo así como os criterios para determinar a súa condición, de acordo, entre outros, cos seguintes principios:

1. É persoal directivo o que desenvolve funcións directivas profesionais nas administracións públicas, definidas como tales nas normas específicas de cada Administración.

2. A súa designación atenderá a principios de mérito e capacidade e a criterios de idoneidade, e levarase a cabo mediante procedementos que garantan a publicidade e concorrencia.

3. O persoal directivo estará suxeito á avaliación conforme os criterios de eficacia e eficiencia, responsabilidade pola súa xestión e control de resultados en relación cos obxectivos que lle fosen fixados.

4. A determinación das condicións de emprego do persoal directivo non terá a consideración de materia obxecto de negociación colectiva para os efectos desta lei. Cando o persoal directivo reúna a condición de persoal laboral, estará sometido á relación laboral de carácter especial de alta dirección.

TÍTULO III

Dereitos e deberes. Código de conducta dos empregados públicos

CAPÍTULO I

Dereitos dos empregados públicos

ARTIGO 14. Dereitos individuais.

Os empregados públicos teñen os seguintes dereitos de carácter individual en correspondencia coa natureza xurídica da súa relación de servizo:

- a) Á inamovibilidade na condición de funcionario de carreira.
- b) Ao desempeño efectivo das funcións ou tarefas propias da súa condición profesional e de acordo coa progresión alcanzada na súa carreira profesional.
- c) Á progresión na carreira profesional e promoción interna segundo principios constitucionais de igualdade, mérito e capacidade mediante a implantación de sistemas obxectivos e transparentes de avaliación.
- d) A percibir as retribucións e as indemnizacións por razón do servizo.
- e) A participar na consecución dos obxectivos atribuídos á unidade onde preste os seus servizos e a ser informado polos seus superiores das tarefas que se van desenvolver.
- f) Á defensa xurídica e protección da Administración pública nos procedementos que se sigan ante calquera orde xurisdiccional como consecuencia do exercicio lícito das súas funcións ou cargos públicos.
- g) Á formación continua e á actualización permanente dos seus coñecementos e capacidades profesionais, preferentemente en horario laboral.
- h) Ao respecto da súa intimidade, orientación sexual, propia imaxe e dignidade no traballo, especialmente fronte ao acoso sexual e por razón de sexo, moral e laboral.
- i) Á non discriminación por razón de nacemento, orixe racial ou étnica, xénero, sexo ou orientación sexual, relixión ou conviccións, opinión, discapacidade, idade ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social.
- l) Á adopción de medidas que favorezan a conciliación da vida

persoal, familiar e laboral.

- m) Á liberdade de expresión dentro dos límites do ordenamento xurídico.
- n) A recibir protección eficaz en materia de seguranza e saúde no traballo.
- ñ) Ás vacacións, descansos, permisos e licencias.
- o) Á xubilación segundo os termos e condicións establecidos nas normas aplicables.
- p) Ás prestacións da Seguridade Social correspondentes ao réxime que lles sexa de aplicación.
- q) Á libre asociación profesional.
- r) Aos demais dereitos recoñecidos polo ordenamento xurídico.

ARTIGO 15. Dereitos individuais exercidos colectivamente.

Os empregados públicos teñen os seguintes dereitos individuais que se exercen de forma colectiva:

- a) Á liberdade sindical.
- b) Á negociación colectiva e á participación na determinación das condicións de traballo.
- c) Ao exercicio da folga, coa garantía do mantemento dos servizos esenciais da comunidade.
- d) Á formulación de conflitos colectivos de traballo, de acordo coa lexislación aplicable en cada caso.
- e) Ao de reunión, nos termos establecidos no artigo 46 deste estatuto.

CAPÍTULO II

Dereito á carreira profesional e á promoción interna.

A avaliación do desempeño

ARTIGO 16. Concepto, principios e modalidades da carreira profesional dos funcionarios de carreira.

1. Os funcionarios de carreira terán dereito á promoción profesional.

2. A carreira profesional é o conxunto ordenado de oportunidades de ascenso e expectativas de progreso profesional conforme os principios de igualdade, mérito e capacidade.

Con tal obxecto, as administracións públicas promoverán a actualización e o perfeccionamento da cualificación profesional dos seus funcionarios de carreira.

3. As leis de función pública que se diten en desenvolvemento deste estatuto regularán a carreira profesional aplicable en cada ámbito, que poderán consistir, entre outras, na aplicación illada ou simultánea dalgunha ou dalgunhas das seguintes modalidades:

- a) Carreira horizontal, que consiste na progresión de grao, categoría, escala ou outros conceptos análogos, sen necesidade de cambiar de posto de traballo e de conformidade co establecido na letra b) do artigo 17 e no punto 3 do artigo 20 deste estatuto.
- b) Carreira vertical, que consiste no ascenso na estrutura de

postos de traballo polos procedementos de provisión establecidos no capítulo III do título V deste estatuto.

- c) Promoción interna vertical, que consiste no ascenso desde un corpo ou escala dun subgrupo, ou grupo de clasificación profesional no suposto de que este non teña subgrupo, a outro superior, de acordo co establecido no artigo 18.
- d) Promoción interna horizontal, que consiste no acceso a corpos ou escalas do mesmo subgrupo profesional, de acordo co disposto no artigo 18.

4. Os funcionarios de carreira poderán progresar simultaneamente nas modalidades de carreira horizontal e vertical cando a Administración correspondente as implantase nun mesmo ámbito.

ARTIGO 17. Carreira horizontal dos funcionarios de carreira.

As leis de función pública que se diten en desenvolvemento deste estatuto poderán regular a carreira horizontal dos funcionarios de carreira, e pódense aplicar, entre outras, as seguintes regras:

- a) Articularase un sistema de graos, categorías ou escalas de ascenso e fixarase a remuneración a cada un deles. Os ascensos serán consecutivos con carácter xeral, salvo naqueles supostos excepcionais en que se preveña outra posibilidade.
- b) Deberase valorar a traxectoria e actuación profesional, a calidade dos traballos realizados, os coñecementos adquiridos e o resultado da avaliación do desempeño. Poderanse incluír así mesmo outros méritos e aptitudes por razón da especificidade da función desenvolvida e a experiencia adquirida.

ARTIGO 18. Promoción interna dos funcionarios de carreira.

1. A promoción interna realizarase mediante procesos selectivos que garantan o cumprimento dos principios constitucionais de igualdade, mérito e capacidade, así como os previstos no artigo 55.2 deste estatuto.

2. Os funcionarios deberán posuír os requisitos esixidos para o ingreso, ter unha antigüidade de, polo menos, dous anos de servizo activo no inferior subgrupo, ou grupo de clasificación profesional, no suposto de que este non teña subgrupo, e superar as correspondentes

probas selectivas.

3. As leis de función pública que se diten en desenvolvemento deste estatuto articularán os sistemas para realizar a promoción interna, así como tamén poderán determinar os corpos e escalas a que poderán acceder os funcionarios de carreira pertencentes a outros do seu mesmo subgrupo.

Así mesmo, as leis de función pública que se diten en desenvolvemento deste estatuto poderán determinar os corpos e escalas a que poderán acceder os funcionarios de carreira pertencentes a outros do seu mesmo subgrupo.

4. As administracións públicas adoptarán medidas que inclúen a participación do seu persoal nos procesos selectivos de

promoción interna e para a progresión na carreira profesional.

ARTIGO 19. Carreira profesional e promoción do persoal laboral.

1. O persoal laboral terá dereito á promoción profesional.
2. A carreira profesional e a promoción do persoal laboral farase efectiva a través dos procedementos previstos no Estatuto dos traballadores ou nos convenios colectivos.

ARTIGO 20. A avaliación do desempeño.

1. As administracións públicas establecerán sistemas que permitan a avaliación do desempeño dos seus empregados.
- A avaliación do desempeño é o procedemento mediante o cal se mide e valora a conduta profesional e o rendemento ou o logro de resultados.
2. Os sistemas de avaliación do desempeño adecuaranse, en todo caso, a criterios de transparencia, obxectividade, imparcialidade e non discriminación e aplicaranse sen menoscabo dos dereitos dos empregados públicos.
3. As administracións públicas determinarán os efectos da avaliación na carreira profesional horizontal, a formación, a provisión de postos de traballo e na percepción das retribucións complementarias previstas no artigo 24 deste estatuto.
4. A continuidade nun posto de traballo obtido por concurso quedará vinculada á avaliación do desempeño de acordo cos sistemas de avaliación que cada Administración pública determine, dándoselle audiencia ao interesado, e pola correspondente resolución motivada.
5. A aplicación da carreira profesional horizontal, das retribucións complementarias derivadas da alínea c) do artigo 24 deste estatuto e o cesamento do posto de traballo obtido polo procedemento de concurso requirirán a aprobación previa, en cada caso, de sistemas obxectivos que permitan avaliar o desempeño de acordo co establecido nos puntos 1 e 2 deste artigo.

CAPÍTULO III Dereitos retributivos

ARTIGO 21. Determinación das contías e dos incrementos retributivos.

1. As contías das retribucións básicas e o incremento das contías globais das retribucións complementarias dos funcionarios, así como o incremento da masa salarial do persoal laboral, deberán reflectir para cada exercicio orzamentario na correspondente Lei de orzamentos.
2. Non se poderán acordar incrementos retributivos que globalmente supoñan un incremento da masa salarial superior aos límites fixados anualmente na Lei de orzamentos xerais do Estado para o persoal.

ARTIGO 22. Retribucións dos funcionarios.

1. As retribucións dos funcionarios de carreira clasifícanse en básicas e complementarias.

2. As retribucións básicas son as que se lle retribúen ao funcionario segundo a adscrición do seu corpo ou escala a un determinado subgrupo ou grupo de clasificación profesional, no suposto de que este non teña subgrupo, e pola súa antigüidade nel. Dentro delas están comprendidas as compoñentes de soldo e trienios das pagas extraordinarias.

3. As retribucións complementarias son as que retribúen as características dos postos de traballo, a carreira profesional ou o desempeño, rendemento ou resultados alcanzados polo funcionario.

4. As pagas extraordinarias serán dúas ao ano, cada unha polo importe dunha mensualidade de retribucións básicas e da totalidade das retribucións complementarias, salvo aquelas a que se refiren as alíneas c) e d) do artigo 24.

5. Non se poderá percibir participación en tributos ou en calquera outro ingreso das administracións públicas como contrapartida de calquera servizo, participación ou premio en multas impostas, mesmo cando estivesen na normativa atribuídas aos servizos.

ARTIGO 23. Retribucións básicas.

As retribucións básicas, que se fixan na Lei de orzamentos xerais do Estado, estarán integradas única e exclusivamente:

- a) Polo soldo asignado a cada subgrupo ou grupo de clasificación profesional, no suposto de que este non teña subgrupo.
- b) Polos trienios, que consisten nunha cantidade, que será igual para cada subgrupo ou grupo de clasificación profesional, no suposto de que este non teña subgrupo, por cada tres anos de servizo.

ARTIGO 24. Retribucións complementarias.

A contía e estrutura das retribucións complementarias dos funcionarios serán establecidas polas correspondentes leis de cada Administración pública e atenderán, entre outros, aos seguintes factores:

- a) Á progresión acadada polo funcionario dentro do sistema de carreira administrativa.
- b) Á especial dificultade técnica, responsabilidade, dedicación, incompatibilidade esixible para o desempeño de determinados postos de traballo ou ás condicións en que se desenvolve o traballo.
- c) Ao grao de interese, iniciativa ou esforzo con que o funcionario desempeña o seu traballo e ao rendemento ou resultados obtidos.
- d) Aos servizos extraordinarios prestados fóra da xornada normal de traballo.

ARTIGO 25. Retribucións dos funcionarios interinos.

1. Os funcionarios interinos percibirán as retribucións básicas e as pagas extraordinarias correspondentes ao subgrupo ou grupo de adscrición, no suposto de que este non teña subgrupo. Percibi-

rán así mesmo as retribucións complementarias a que se refiren as alíneas b), c) e d) do artigo 24 e as correspondentes á categoría de entrada no corpo ou escala en que sexa nomeado.

2. Recoñeceranse os trienios correspondentes aos servizos prestados antes da entrada en vigor deste estatuto, que terán efectos retributivos unicamente a partir da súa entrada en vigor.

ARTIGO 26. Retribucións dos funcionarios en prácticas.

As administracións públicas determinarán as retribucións dos funcionarios en prácticas que, como mínimo, se corresponderán ás do soldo do subgrupo ou grupo, no suposto de que este non teña subgrupo, en que aspiren a ingresar.

ARTIGO 27. Retribucións do persoal laboral.

As retribucións do persoal laboral determinaranse de acordo coa lexislación laboral, co convenio colectivo que sexa aplicable e co contrato de traballo; respectarase en todo caso o establecido no artigo 21 deste estatuto.

ARTIGO 28. Indemnizacións.

Os funcionarios percibirán as indemnizacións correspondentes por razón do servizo.

ARTIGO 29. Retribucións diferidas.

As administracións públicas poderán destinar cantidades ata a porcentaxe da masa salarial que se fixe nas correspondentes leis de orzamentos xerais do Estado para financiar achegas a plans de pensións de emprego ou contratos de seguro colectivos que inclúan a cobertura da continxencia de xubilación, para o persoal incluído nos seus ámbitos, de acordo co establecido na normativa reguladora dos plans de pensións.

As cantidades destinadas a financiar achegas a plans de pensións ou contratos de seguros terán, para todos os efectos, a consideración de retribución diferida.

ARTIGO 30. Deducción de retribucións.

1. Sen prexuízo da sanción disciplinaria que poida corresponder, a parte de xornada non realizada dará lugar á deducción proporcional de haberes, que non terá carácter sancionador.

2. Os que exerzan o dereito de folga non terán dereito nin percibirán as retribucións correspondentes ao tempo en que permanecese nesa situación sen que a deducción de haberes que se efectúe teña carácter de sanción, nin afecte o réxime respectivo das súas prestacións sociais.

CAPÍTULO IV

Dereito á negociación colectiva, representación e participación institucional. Dereito de reunión

ARTIGO 31. Principios xerais.

1. Os empregados públicos teñen dereito á negociación colectiva, representación e participación institucional para a determinación das súas condicións de traballo.

2. Por negociación colectiva, para os efectos desta lei, enténdese o dereito a negociar a determinación de condicións de traballo dos empregados da Administración pública.

3. Por representación, para os efectos desta lei, enténdese a facultade de elixir representantes e constituír órganos unitarios a través dos cales se instrumenta a interlocución entre as administracións públicas e os seus empregados.

4. Por participación institucional, para os efectos desta lei, enténdese o dereito a participar, a través das organizacións sindicais, nos órganos de control e seguimento das entidades ou organismos que legalmente se determine.

5. O exercicio dos dereitos establecidos neste artigo garántese e lévase a cabo a través dos órganos e sistemas específicos regulados no presente capítulo, sen prexuízo doutras formas de colaboración entre as administracións públicas e os seus empregados públicos ou os representantes destes.

6. As organizacións sindicais máis representativas no ámbito da función pública están lexitimadas para a interposición de recursos en vía administrativa e xurisdiccional contra as resolucións dos órganos de selección.

7. O exercicio dos dereitos establecidos neste capítulo deberá respectar en todo caso o contido deste estatuto e as leis de desenvolvemento previstas nel.

8. Os procedementos para determinar condicións de traballo nas administracións públicas terán en conta as previsións establecidas nos convenios e acordos de carácter internacional ratificados por España.

ARTIGO 32. Negociación colectiva, representación e participación do persoal laboral.

A negociación colectiva, representación e participación dos empregados públicos con contrato laboral rexerase pola lexislación laboral, sen prexuízo dos preceptos deste capítulo que expresamente lles son de aplicación.

ARTIGO 33. Negociación colectiva.

1. A negociación colectiva de condicións de traballo dos funcionarios públicos, que estará suxeita aos principios de legalidade, cobertura orzamentaria, obrigatoriedade, boa fe na negociación, publicidade e transparencia, efectuarase mediante o exercicio da capacidade representativa recoñecida ás organizacións sindicais nos artigos 6.3.c); 7.1 e 7.2 da Lei orgánica 11/1985, do 2 de agosto, de liberdade sindical, e o previsto neste capítulo.

Para este efecto, constituiranse mesas de negociación en que estarán lexitimados para estar presentes, por unha parte, os representantes da Administración pública correspondente, e por outra, as organizacións sindicais máis representativas a nivel estatal, as organizacións sindicais máis representativas da comunidade autónoma, así como os sindicatos que obtivesen o 10 por 100 ou máis dos representantes nas eleccións para delegados e xuntas de persoal, nas unidades electorais comprendidas no ámbito específico da súa constitución.

2. As administracións públicas poderán encargarlles o desenvolvemento das actividades de negociación colectiva a órganos creados por elas, de natureza estritamente técnica, que terán a súa representación na negociación colectiva logo das instrucións políticas correspondentes e sen prexuízo da ratificación dos acordos alcanzados polos órganos de goberno ou administrativos con competencia para iso.

ARTIGO 34. Mesas de negociación.

1. Para os efectos da negociación colectiva dos funcionarios públicos, constituirase unha mesa xeral de negociación no ámbito da Administración xeral do Estado, así como en cada unha das comunidades autónomas, cidades de Ceuta e Melilla e entidades locais.

2. Recoñécese a lexitimación de negociar das asociacións de municipios, así como a das entidades locais de ámbito supramunicipal. Para tales efectos, os municipios poderanse adherir con carácter previo ou de maneira sucesiva á negociación colectiva que se leve a cabo no ámbito correspondente.

Así mesmo, unha Administración ou entidade pública poderase adherir aos acordos alcanzados dentro do territorio de cada comunidade autónoma, ou aos acordos alcanzados nun ámbito supramunicipal.

3. Son competencias propias das mesas xerais a negociación das materias relacionadas con condicións de traballo comúns aos funcionarios do seu ámbito.

4. Dependendo das mesas xerais de negociación e por acordo delas poderanse constituír mesas sectoriais, en atención ás condicións específicas de traballo das organizacións administrativas afectadas ou ás peculiaridades de sectores concretos de funcionarios públicos e ao seu número.

5. A competencia das mesas sectoriais estenderase aos temas comúns aos funcionarios do sector que non fosen obxecto de decisión por parte da mesa xeral respectiva ou aos que esta explicitamente lles reenvíe ou delegue.

6. O proceso de negociación abrirase, en cada mesa, na data que, de común acordo, fixen a Administración correspondente e a maioría da representación sindical. Na falta de acordo, o proceso iniciárase no prazo máximo dun mes desde que a maioría dunha das partes lexitimadas o promova, salvo que existan causas legais ou pactadas que o impidan.

7. Ambas as partes estarán obrigadas a negociar baixo o principio da boa fe e a proporcionarse mutuamente a información que precisen relativa á negociación.

ARTIGO 35. Constitución e composición das mesas de negociación.

1. As mesas a que se refire o artigo anterior quedarán validamente constituídas cando, ademais da representación da Administración correspondente, e sen prexuízo do dereito de todas as organizacións sindicais lexitimadas a participar nelas en propor-

ción á súa representatividade, tales organizacións sindicais representen, como mínimo, a maioría absoluta dos membros dos órganos unitarios de representación no ámbito de que se trate.

2. As variacións na representatividade sindical, para os efectos de modificación na composición das mesas de negociación, serán acreditadas polas organizacións sindicais interesadas, mediante o correspondente certificado da oficina pública de rexistro competente, cada dous anos a partir da data inicial de constitución das citadas mesas.

3. A designación dos compoñentes das mesas correspondentes ás partes negociadora que poderán contar coa asistencia nas deliberacións de asesores, que intervirán con voz pero sen voto.

4. Nas normas de desenvolvemento do presente estatuto establecerase a composición numérica das mesas correspondentes aos seus ámbitos, sen que ningunha das partes poida superar o número de quince membros.

ARTIGO 36. Mesas xerais de negociación.

1. Constitúese unha Mesa Xeral de Negociación das Administracións Públicas. A representación destas será unitaria, estará presidida pola Administración xeral do Estado e contará con representantes das comunidades autónomas, das cidades de Ceuta e Melilla e da Federación Española de Municipios e Provincias, en función das materias que se vaian negociar.

A representación das organizacións sindicais lexitimadas para estar presentes de acordo co disposto nos artigos 6 e 7 da Lei orgánica 11/1985, do 2 de agosto, de liberdade sindical, distribuirase en función dos resultados obtidos nas eleccións aos órganos de representación do persoal, delegados de persoal, xuntas de persoal e comités de empresa, no conxunto das administracións públicas.

2. Serán materias obxecto de negociación nesta mesa as relacionadas ao artigo 37 deste estatuto que resulten susceptibles de regulación estatal con carácter de norma básica, sen prexuízo dos acordos a que poidan chegar as comunidades autónomas no seu correspondente ámbito territorial en virtude das súas competencias exclusivas e compartidas en materia de función pública.

Será especificamente obxecto de negociación no ámbito da Mesa Xeral de Negociación das Administracións Públicas o incremento global das retribucións do persoal ao servizo das administracións públicas que corresponda incluír no proxecto da Lei de orzamentos xerais do Estado de cada ano.

3. Para a negociación de todas aquelas materias e condicións de traballo comúns ao persoal funcionario, estatutario e laboral de cada Administración pública, constituirase na Administración xeral do Estado, en cada unha das comunidades autónomas, cidades de Ceuta e Melilla e entidades locais unha mesa xeral de negociación.

Son de aplicación a estas mesas xerais os criterios establecidos no parágrafo anterior sobre representación das organizacións sindicais na Mesa Xeral de Negociación das Administracións Públicas, tomando en consideración en cada caso os resultados ob-

tidos nas eleccións aos órganos de representación do persoal funcionario e laboral do correspondente ámbito de representación.

Ademais, tamén estarán presentes nestas mesas xerais as organizacións sindicais que formen parte da Mesa Xeral de Negociación das Administracións Públicas sempre que obtivesen o 10 por 100 dos representantes a persoal funcionario ou a persoal laboral no ámbito correspondente á mesa de que se trate.

ARTIGO 37. Materias obxecto de negociación.

1. Serán obxecto de negociación, no seu ámbito respectivo e en relación coas competencias de cada Administración pública e co alcance que legalmente proceda en cada caso, as materias seguintes:

- a) A aplicación do incremento das retribucións do persoal ao servizo das administracións públicas que se estableza na Lei de orzamentos xerais do Estado e das comunidades autónomas.
- b) A determinación e aplicación das retribucións complementarias dos funcionarios.
- c) As normas que fixen os criterios xerais en materia de acceso, carreira, provisión, sistemas de clasificación de postos de traballo e plans e instrumentos de planificación de recursos humanos.
- d) As normas que fixen os criterios e mecanismos xerais en materia de avaliación do desempeño.
- e) Os plans de previsión social complementaria.
- f) Os criterios xerais dos plans e fondos para a formación e a promoción interna.
- g) Os criterios xerais para a determinación de prestacións sociais e pensións de clases pasivas.
- h) As propostas sobre dereitos sindicais e de participación.
- i) Os criterios xerais de acción social.
- l) As que así se establezan na normativa de prevención de riscos laborais.
- m) As que afecten as condicións de traballo e as retribucións dos funcionarios, cuxa regulación esixa norma con rango de lei.
- n) Os criterios xerais sobre ofertas de emprego público.
- ñ) As referidas ao calendario laboral, aos horarios, ás xornadas, ás vacacións, aos permisos, á mobilidade funcional e xeográfica, así como os criterios xerais sobre a planificación estratéxica dos recursos humanos, naqueles aspectos que afecten condicións de traballo dos empregados públicos.

2. Quedan excluídas da obrigatoriedade da negociación as materias seguintes:

- a) As decisións das administracións públicas que afecten as súas potestades de organización.

Cando as consecuencias das decisións das administracións públicas que afecten as súas potestades de organización teñan repercusión sobre condicións de traballo dos funcio-

narios públicos recollidas no punto anterior, procederá a negociación destas condicións coas organizacións sindicais a que se refire este estatuto.

- b) A regulación do exercicio dos dereitos dos cidadáns e dos usuarios dos servizos públicos, así como o procedemento de formación dos actos e disposicións administrativas.
- c) A determinación das condicións de traballo do persoal directivo.
- d) Os poderes de dirección e control propios da relación xerárquica.
- e) A regulación e determinación concreta, en cada caso, dos sistemas, criterios, órganos e procedementos de acceso ao emprego público e á promoción profesional.

ARTIGO 38. Pactos e acordos.

1. No seo das mesas de negociación correspondentes, os representantes das administracións públicas poderán concertar pactos e acordos coa representación das organizacións sindicais lexitimadas para tales efectos, para a determinación das condicións de traballo dos funcionarios destas administracións.

2. Os pactos subscribiranse sobre materias que se correspondan estritamente co ámbito competencial do órgano administrativo que o subscriba e aplicaránselle directamente ao persoal do ámbito correspondente.

3. Os acordos versarán sobre materias competencia dos órganos de goberno das administracións públicas. Para a súa validez e eficacia será necesaria a súa aprobación expresa e formal por estes órganos. Cando tales acordos fosen ratificados e afecten temas que poden ser decididos de forma definitiva polos órganos de goberno, o seu contido será directamente aplicable ao persoal incluído no seu ámbito de aplicación, sen prexuízo de que para efectos formais se requira a modificación ou derogación, de ser o caso, da normativa regulamentaria correspondente.

Se os acordos ratificados tratan sobre materias sometidas a reserva de lei que, en consecuencia, só poden ser determinadas definitivamente polas Cortes Xerais ou as asembleas lexislativas das comunidades autónomas, o seu contido carecerá de eficacia directa. Non obstante,

neste suposto, o órgano de goberno respectivo que teña iniciativa lexislativa procederá á elaboración, aprobación e remisión ás Cortes Xerais ou asembleas lexislativas das comunidades autónomas do correspondente proxecto de lei conforme o contido do acordo e no prazo que se acordase.

Cando exista falta de ratificación dun acordo ou, de ser o caso, unha negativa expresa a incorporar o acordado no proxecto de lei correspondente, deberase iniciar a renegociación das materias tratadas no prazo dun mes, se así o solicitase polo menos a maioría dunha das partes.

4. Os pactos e acordos deberán determinar as partes que os concertan, o ámbito persoal, funcional, territorial e temporal, así como a forma, o prazo de aviso previo e condicións da súa denuncia.

5. Estableceranse comisións paritarias de seguimento dos pactos e acordos coa composición e funcións que as partes determinen.

6. Os pactos subscritos e os acordos, unha vez ratificados, deberán ser remitidos á oficina pública que cada Administración competente determine e a autoridade respectiva ordenará a súa publicación no boletín oficial que corresponda en función do ámbito territorial.

7. No suposto de que non se produza acordo na negociación ou na renegociación prevista no último parágrafo do punto 3 deste artigo e unha vez esgotados, de ser o caso, os procedementos de solución extraxudicial de conflitos, corresponderalles aos órganos de goberno

das administracións públicas establecer as condicións de traballo dos funcionarios coas excepcións previstas nos números 11, 12 e 13 do presente artigo.

8. Os pactos e acordos que, de conformidade co establecido no artigo 37, conteñan materias e condicións xerais de traballo comúns ao persoal funcionario e laboral, terán a consideración e efectos previstos neste artigo para os funcionarios e no artigo 83 do Estatuto dos traballadores para o persoal laboral.

9. Os pactos e acordos nos seus respectivos ámbitos e en relación coas competencias de cada Administración pública poderán establecer a estrutura da negociación colectiva así como fixar as regras que deben resolver os conflitos de concorrencia entre as negociacións de distinto ámbito e os criterios de primacía e complementariedade entre as diferentes unidades negociadoras.

10. Garántese o cumprimento dos pactos e acordos, salvo cando excepcionalmente e por causa grave de interese público derivada dunha alteración substancial das circunstancias económicas, os órganos de goberno das administracións públicas suspendan ou modifiquen o cumprimento de pactos e acordos xa asinados, na medida estritamente necesaria para salvagardar o interese público.

Neste suposto, as administracións públicas deberán informar as organizacións sindicais das causas da suspensión ou modificación.

11. Salvo acordo en contrario, os pactos e acordos prorrogáranse de ano en ano se non mediase denuncia expresa dunha das partes.

12. A vixencia do contido dos pactos e acordos, unha vez concluída a súa duración, producirase nos termos que estes establecesen.

13. Os pactos e acordos que sucedan a outros anteriores de órganos na súa integridade, salvo os aspectos que expresamente se acorde manter.

ARTIGO 39. Órganos de representación.

1. Os órganos específicos de representación dos funcionarios son os delegados de persoal e as xuntas de persoal.

2. Nas unidades electorais onde o número de funcionarios sexa igual ou superior a 6 e inferior a 50, a súa representación corresponderalles aos delegados de persoal. Ata 30 funcionarios elixirase un delegado, e de 31 a 49 elixiranse tres, que exercerán a súa representación conxunta e mancomunadamente.

3. As xuntas de persoal constituiranse en unidades electorais que contén cun censo mínimo de 50 funcionarios.

4. O Estado e cada comunidade autónoma regularán o establecemento das unidades electorais dentro do ámbito das súas competencias lexislativas. Logo de acordo coas organizacións sindicais lexitimadas nos artigos 6 e 7 da Lei orgánica 11/1985, do 2 de agosto, de liberdade sindical, os órganos de goberno das administracións públicas poderán modificar ou establecer unidades electorais en razón do número e peculiaridades dos seus colectivos e adecuarán a súa configuración ás estruturas administrativas ou aos ámbitos de negociación constituídos ou que se constituían.

5. Cada xunta de persoal componse dun número de representantes, en función do número de funcionarios da unidade electoral correspondente, de acordo coa seguinte escala, en coherencia co establecido no Estatuto dos traballadores:

De 50 a 100 funcionarios: 5.

De 101 a 250 funcionarios: 9.

De 251 a 500 funcionarios: 13.

De 501 a 750 funcionarios: 17.

De 751 a 1.000 funcionarios: 21.

De 1.001 en diante, dous por cada 1.000 ou fracción, co máximo de 75.

6. As xuntas de persoal elixirán de entre os seus membros un presidente e un secretario, elaborarán o seu propio regulamento de procedemento, que non poderá contravir o disposto neste estatuto e na lexislación de desenvolvemento, e remitirán copia del e das súas modificacións ao órgano ou órganos competentes en materia de persoal que cada Administración determine. O regulamento e as súas modificacións deberán ser aprobados polos votos favorables de, polo menos, dous tercios dos seus membros.

ARTIGO 40. Funcións e lexitimación dos órganos de representación.

1. As xuntas de persoal e os delegados de persoal, de ser o caso, terán as seguintes funcións, nos seus respectivos ámbitos:

- Recibir información sobre a política de persoal, así como sobre os datos referentes á evolución das retribucións, evolución probable do emprego no ámbito correspondente e programas de mellora do rendemento.
- Emitir informe, por solicitude da Administración pública correspondente, sobre o traslado total ou parcial das instalacións e a implantación ou revisión dos seus sistemas de organización e métodos de traballo.
- Ser informados de todas as sancións impostas por faltas moi graves.
- Ter coñecemento e ser oídos no establecemento da xor-

nada laboral e do horario de traballo, así como no réxime de vacacións e permisos.

- e) Vixiar o cumprimento das normas vixentes en materia de condicións de traballo, prevención de riscos laborais, Seguridade Social e emprego e exercer, de ser o caso, as accións legais oportunas ante os organismos competentes.
- f) Colaborar coa Administración correspondente para conseguir o establecemento de cantas medidas procuren o mantemento e incremento da produtividade.

2. As xuntas de persoal, colexiadamente, por decisión maioritaria dos seus membros e, de ser o caso, os delegados de persoal, mancomunadamente, estarán lexitimados para iniciar, como interesados, os correspondentes procedementos administrativos e exercer as accións en vía administrativa ou xudicial en todo o relativo ao ámbito das súas funcións.

ARTIGO 41. Garantías da función representativa do persoal.

1. Os membros das xuntas de persoal e os delegados de persoal, se for o caso, como representantes legais dos funcionarios, disporán, no exercicio da súa función representativa, das seguintes garantías e dereitos:

- a) O acceso e libre circulación polas dependencias da súa unidade electoral, sen que se entorpeza o normal funcionamento das correspondentes unidades administrativas, dentro dos horarios habituais de traballo e con excepción das zonas que se reserven de conformidade co disposto na lexislación vixente.
- b) A distribución libre das publicacións que se refiran a cuestións profesionais e sindicais.
- c) A audiencia nos expedientes disciplinarios a que puidesen ser sometidos os seus membros durante o tempo do seu mandato e durante o ano inmediatamente posterior, sen prexuízo da audiencia ao interesado regulada no procedemento sancionador.
- d) Un crédito de horas mensuais dentro da xornada de traballo e retribuídas como de traballo efectivo, de acordo coa seguinte escala:
 - Ata 100 funcionarios: 15.
 - De 101 a 250 funcionarios: 20.
 - De 251 a 500 funcionarios: 30.
 - De 501 a 750 funcionarios: 35.
 - De 751 en diante: 40.

Os membros da xunta de persoal e delegados de persoal da mesma candidatura que así o manifesten poderán proceder, logo de comunicación ao órgano que teña a xefatura de persoal ante a cal aquela exerza a súa representación, á acumulación dos créditos horarios.

- e) Non ser trasladados nin sancionados por causas relacionadas co exercicio do seu mandato representativo, nin durante a súa vixencia, nin no ano seguinte á súa extinción; exceptuárase a extinción que teña lugar por revogación ou dimisión.

2. Os membros das xuntas de persoal e os delegados de persoal non poderán ser discriminados na súa formación nin na súa promoción económica ou profesional por razón do desempeño da súa representación.

3. Cada un dos membros da xunta de persoal e esta como órgano colexiado, así como os delegados de persoal, se for o caso, observarán sxiло profesional en todo o referente aos asuntos en que a Administración sinala expresamente o carácter reservado, mesmo despois de expirar o seu mandato. En todo caso, ningún documento reservado entregado pola Administración poderá ser utilizado fóra do estricto ámbito da Administración para fins distintos dos que motivaron a súa entrega.

ARTIGO 42. Duración da representación.

O mandato dos membros das xuntas de persoal e dos delegados de persoal, se é o caso, será de catro anos, e poden ser reelixidos. O mandato entenderase prorrogado se, ao seu termo, non se promovesen novas eleccións, sen que os representantes con mandato prorrogado se contabilicen para efectos de determinar a capacidade representativa dos sindicatos.

ARTIGO 43. Promoción de eleccións a delegados e xuntas de persoal.

1. Poderán promover a celebración de eleccións a delegados e xuntas de persoal, conforme o previsto no presente estatuto e nos artigos 6 e 7 da Lei orgánica 11/1985, do 2 de agosto, de liberdade sindical:

- a) Os sindicatos máis representativos a nivel estatal.
- b) Os sindicatos máis representativos no ámbito da comunidade autónoma, cando a unidade electoral afectada estea situada no seu ámbito xeográfico.
- c) Os sindicatos que, sen ser máis representativos, conseguen polo menos o 10 por 100 dos representantes a que se refire este estatuto no conxunto das administracións públicas.
- d) Os sindicatos que obtiven polo menos unha porcentaxe do 10 por 100 na unidade electoral en que se pretenden promover as eleccións.
- e) Os funcionarios da unidade electoral, por acordo maioritario.

2. Os lexitimados para promover eleccións terán, para este efecto, dereito a que a Administración pública correspondente lles subministre o censo de persoal das unidades electorais afectadas, distribuído por organismos ou centros de traballo.

ARTIGO 44. Procedemento electoral.

O procedemento para a elección das xuntas de persoal e para a elección de delegados de persoal determinarase regulamentariamente tendo en conta os seguintes criterios xerais:

- A elección realizarase mediante sufraxio persoal, directo, libre e secreto que se poderá emitir por correo ou por outros medios telemáticos.

- Serán electores e elixibles os funcionarios que se encontran na situación de servizo activo. Non terán a consideración de electores nin elixibles os funcionarios que ocupen postos cuxo nomeamento se efectúe a través de real decreto ou por decreto dos consellos de Goberno das comunidades autónomas e das cidades de Ceuta e Melilla.
- Poderán presentar candidaturas as organizacións sindicais legalmente constituídas ou as coalicións destas e os grupos de electores dunha mesma unidade electoral, sempre que o seu número sexa equivalente, polo menos, ao triplo dos membros que se van elixir.
- As xuntas de persoal elixiranse mediante listas pechadas a través dun sistema proporcional corrixido e os delegados de persoal mediante listas abertas e sistema maioritario.
- Os órganos electorais serán as mesas electorais que se constitúan para a dirección e desenvolvemento do procedemento electoral e as oficinas públicas permanentes para o cómputo e certificación de resultados reguladas na normativa laboral.
- As impugnacións tramitaranse conforme un procedemento arbitral, excepto as reclamacións contra as denegacións de inscrición de actas electorais, que se poderán presentar directamente ante a xurisdicción social.

ARTIGO 45. Solución extraxudicial de conflitos colectivos.

1. Con independencia das atribucións fixadas polas partes ás comisións paritarias previstas no artigo 38.5 para o coñecemento e resolución dos conflitos derivados da aplicación e interpretación dos pactos e acordos, as administracións públicas e as organizacións sindicais a que se refire este capítulo poderán acordar a creación, configuración e desenvolvemento de sistemas de solución extraxudicial de conflitos colectivos.

2. Os conflitos a que se refire o parágrafo anterior poderán ser os derivados da negociación, aplicación e interpretación dos pactos e acordos sobre as materias sinaladas no artigo 37, excepto para aquelas en que exista reserva de lei.

3. Os sistemas poderán estar integrados por procedementos de mediación e arbitraje. A mediación será obligatoria cando o solicite unha das partes e as propostas de solución que ofrezan o mediador ou mediadores poderán ser libremente aceptadas ou rexeitadas por elas.

Mediante o procedemento de arbitraje, as partes poderán acordar voluntariamente encomendarlle a un terceiro a resolución do conflito presentado e comprometeranse de antemán a aceptar o seu contido.

4. O acordo logrado a través da mediación ou da resolución de arbitraje terá a mesma eficacia xurídica e tramitación dos pactos e acordos regulados neste estatuto, sempre que os que adoptasen o acordo ou subscribisen o compromiso arbitral tivesen a lexitimación que lles permita acordar, no ámbito do conflito, un pacto ou acordo conforme o previsto neste estatuto.

Estes acordos serán susceptibles de impugnación. Especificamente caberá recurso contra a resolución arbitral no caso de que non se observasen no desenvolvemento da actuación arbitral os requisitos e formalidades establecidos para o efecto ou cando a resolución versase sobre puntos non sometidos á súa decisión, ou que esta contradiga a legalidade vixente.

5. A utilización destes sistemas efectuarase conforme os procedementos que regulamentariamente se determinen logo de acordo coas organizacións sindicais representativas.

ARTIGO 46. Dereito de reunión.

1. Están lexitimados para convocar unha reunión, ademais das organizacións sindicais, directamente ou a través dos delegados sindicais:

- a) Os delegados de persoal.
- b) As xuntas de persoal.
- c) Os comités de empresa.
- d) Os empregados públicos das administracións respectivas en número non inferior ao 40 por 100 do colectivo convocado.

2. As reunións no centro de traballo autorizaranse fóra das horas de traballo, salvo acordo entre o órgano competente en materia de persoal e os que estean lexitimados para convocalas. A realización da reunión non prexudicará a prestación dos servizos e os seus convocantes serán responsables do seu normal desenvolvemento.

CAPÍTULO V

Dereito á xornada de traballo, permisos e vacacións

ARTIGO 47. Xornada de traballo dos funcionarios públicos.

As administracións públicas establecerán a xornada xeral e as especiais de traballo dos seus funcionarios públicos. A xornada de traballo poderá ser a tempo completo ou a tempo parcial.

ARTIGO 48. Permisos dos funcionarios públicos.

1. As administracións públicas determinarán os supostos de concesión de permisos aos funcionarios públicos e os seus requisitos, efectos e duración. En defecto de lexislación aplicable, os permisos e a súa duración serán, cando menos, os seguintes:

- a) Por falecemento, accidente ou enfermidade grave dun familiar dentro do primeiro grao de consanguinidade ou afinidade, tres días hábiles cando o suceso se produza na mesma localidade, e cinco días hábiles cando sexa en distinta localidade.

Cando se trate do falecemento, accidente ou enfermidade grave dun familiar dentro do segundo grao de consanguinidade ou afinidade, o permiso será de dous días hábiles cando se produza na mesma localidade e de catro días hábiles cando sexa en distinta localidade.

- b) Por traslado de domicilio sen cambio de residencia, un día.
- c) Para realizar funcións sindicais ou de representación do persoal, nos termos que se determine.

d) Para concorrer a exames finais e demais probas definitivas de aptitude, durante os días da súa realización.

e) Para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto polas funcionarias embarazadas.

f) Por lactación dun fillo menor de doce meses terá dereito a unha hora de ausencia do traballo que poderá dividir en dúas fraccións. Este dereito poderase substituír por unha redución da xornada normal en media hora ao inicio e ao final da xornada ou nunha hora ao inicio ou ao final da xornada, coa mesma finalidade. Este dereito poderá ser exercido indistintamente por un ou outro dos proxenitores, no caso de que ambos traballen.

Igualmente a funcionaria poderá solicitar a substitución do tempo de lactación por un permiso retribuído que acumule en xornadas completas o tempo correspondente.

Este permiso incrementarase proporcionalmente nos casos de parto múltiple.

g) Por nacemento de fillos prematuros ou que por calquera outra causa deban permanecer hospitalizados a continuación do parto, a funcionaria ou o funcionario terá dereito a se ausentar do traballo durante un máximo de dúas horas diarias percibindo as retribucións íntegras. Así mesmo, terán dereito a reducir a súa xornada de traballo ata un máximo de dúas horas, coa diminución proporcional das súas retribucións.

h) Por razóns de garda legal, cando o funcionario teña o coidado directo dalgún menor de doce anos, dunha persoa maior que requira especial dedicación ou dunha persoa con discapacidade que non desempeñe actividade retribuída, terá dereito á redución da súa xornada de traballo, coa diminución das súas retribucións que corresponda.

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

i) Por ser preciso atender o coidado dun familiar de primeiro grao, o funcionario terá dereito a solicitar unha redución de ata o cincuenta por cento da xornada laboral, con carácter retribuído, por razóns de enfermidade moi grave e polo prazo máximo dun mes. Se houber máis dun titular deste dereito polo mesmo feito causante, o tempo de goce desta redución poderase ratear entre eles, e respectarase, en todo caso, o prazo máximo dun mes.

j) Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público ou persoal e por deberes relacionados coa conciliación da vida familiar e laboral.

m) Por asuntos particulares, seis días.

2. Ademais dos días de libre disposición establecidos por cada Administración pública, os funcionarios terán dereito ao goce de dous días adicionais ao cumprir o sexto trienio, que se incrementará nun día adicional por cada trienio cumprido a partir do oitavo.

ARTIGO 49. Permisos por motivos de conciliación da vida persoal, familiar e laboral e por razón de violencia de xénero.

En todo caso concederanse os seguintes permisos coas correspondentes condicións mínimas:

a) Permiso por parto: terá unha duración de dezaseis semanas ininterrompidas. Este permiso ampliarase en dúas semanas máis no suposto de discapacidade do fillo e, por cada fillo a partir do segundo, nos supostos de parto múltiple. O permiso distribuirase á opción da funcionaria sempre que seis semanas sexan inmediatamente posteriores ao parto. En caso de falecemento da nai, o outro proxenitor poderá facer uso da totalidade ou, de ser o caso, da parte que reste de permiso.

Non obstante o anterior, e sen prexuízo das seis semanas inmediatas posteriores ao parto de descanso obrigatorio para a nai, no caso de que ambos os proxenitores traballen, a nai, ao se iniciar o período de descanso por maternidade, poderá optar por que o outro proxenitor goce dunha parte determinada e ininterrompida do período de descanso posterior ao parto, ben de forma simultánea ou sucesiva co da nai. O outro proxenitor poderá seguir gozando do permiso de maternidade inicialmente cedido, aínda que no momento previsto para a reincorporación da nai ao traballo esta se encontre en situación de incapacidade temporal.

Nos casos de goce simultáneo de períodos de descanso, a súa suma non poderá exceder das dezaseis semanas ou das que correspondan en caso de discapacidade do fillo ou de parto múltiple.

Este permiso poderase gozar a xornada completa ou a tempo parcial, cando as necesidades do servizo o permitan, e nos termos que regulamentariamente se determinen.

Nos casos de parto prematuro e naqueles en que, por calquera outra causa, o neonato deba permanecer hospitalizado a continuación do parto, este permiso ampliarase en tantos días como o neonato se encontre hospitalizado, cun máximo de trece semanas adicionais.

Durante o goce deste permiso poderase participar nos cursos de formación que convoque a Administración.

b) Permiso por adopción ou acollemento, tanto preadoptivo como permanente ou simple: terá unha duración de dezaseis semanas ininterrompidas. Este permiso ampliarase en dúas semanas máis no suposto de discapacidade do menor adoptado ou acollido e por cada fillo, a partir do segundo, nos supostos de adopción ou acollemento múltiple.

O cómputo do prazo contarase, á elección do funcionario, a partir da decisión administrativa ou xudicial de acollemento ou a partir da resolución xudicial pola cal se constitúa a adopción, sen que en ningún caso un mesmo menor poida dar dereito a varios períodos de goce deste permiso.

No caso de que ambos os proxenitores traballen, o permiso distribuirase á opción dos interesados, que poderán gozalo de xeito simultáneo ou sucesivo, sempre en períodos ininterrompidos.

Nos casos de goce simultáneo de períodos de descanso, a súa suma non poderá exceder as dezaseis semanas ou as que correspondan en caso de adopción ou acollemento múltiple e de discapacidade do menor adoptado ou acollido.

Este permiso poderase gozar a xornada completa ou a tempo parcial, cando as necesidades do servizo o permitan e nos termos que regulamentariamente se determine.

Se for necesario o desprazamento previo dos proxenitores ao país de orixe do adoptado, nos casos de adopción ou acollemento internacional, terase dereito, ademais, a un permiso de ata dous meses de duración; durante este período percibiranse exclusivamente as retribucións básicas.

Con independencia do permiso de ata dous meses previsto no parágrafo anterior e para o suposto previsto neste parágrafo, o permiso por adopción ou acollemento, tanto preadoptivo como permanente ou simple, poderase iniciar ata catro semanas antes da resolución xudicial pola cal se constitúa a adopción ou a decisión administrativa ou xudicial de acollemento.

Durante o goce deste permiso poderase participar nos cursos de formación que convoque a Administración.

Os supostos de adopción ou acollemento, tanto preadoptivo como permanente ou simple, previstos neste artigo serán os que así se establezan no Código civil ou nas leis civís das comunidades autónomas que os regulen; o acollemento simple deberá ter unha duración non inferior a un ano.

c) Permiso de paternidade polo nacemento, acollemento ou pola adopción dun fillo: terá unha duración de quince días, que os gozará o pai ou o outro proxenitor a partir da data do nacemento, da decisión administrativa ou xudicial de acollemento ou da resolución xudicial pola cal se constitúa a adopción.

Este permiso é independente do goce compartido dos permisos recollidos nas alíneas a) e b).

Nos casos previstos nas alíneas a), b), e c), o tempo transcorrido durante o goce destes permisos computarase como de servizo efectivo para todos os efectos; garantirase a plenitude dos dereitos económicos da funcionaria e, de ser o caso, do outro proxenitor funcionario, durante todo o período de duración do permiso, e, se é o caso, durante os períodos posteriores ao goce deste, se de acordo coa normativa aplicable, o dereito a percibir algún concepto retributivo se determina en función do período de goce do permiso.

Os funcionarios que fixesen uso do permiso por parto ou maternidade, paternidade e adopción ou acollemento terán dereito, unha vez finalizado o período de permiso, a se reintegrar ao seu posto de traballo nos termos e condicións que non lles resulten menos favorables ao goce do permiso, así como a se beneficiar de calquera mellora nas condicións de traballo a que puidesen ter dereito durante a súa ausencia.

d) Permiso por razón de violencia de xénero sobre a muller funcionaria: as faltas de asistencia das funcionarias vícti-

mas de violencia de xénero, totais ou parciais, terán a consideración de xustificadas polo tempo e nas condicións en que así o determinen os servizos sociais de atención ou de saúde segundo proceda.

Así mesmo, as funcionarias vítimas de violencia sobre a muller, para faceren efectiva a súa protección ou o seu dereito de asistencia social integral, terán dereito á redución da xornada con diminución proporcional da retribución ou á reordenación do tempo de traballo, a través da adaptación do horario, da aplicación do horario flexible ou doutras formas de ordenación do tempo de traballo que sexan aplicables, nos termos que para estes supostos estableza a Administración pública competente en cada caso.

ARTIGO 50. Vacacións dos funcionarios públicos.

Os funcionarios públicos terán dereito a gozar como mínimo, durante cada ano natural, dunhas vacacións retribuídas de vinte e dous días hábiles, ou dos días que correspondan proporcionalmente se o tempo de servizo durante o ano foi menor.

Para os efectos do previsto neste artigo, non se considerarán como días hábiles os sábados, sen prexuízo das adaptacións que se establezan para os horarios especiais.

ARTIGO 51. Xornada de traballo, permisos e vacacións do persoal laboral.

Para o réxime de xornada de traballo, permisos e vacacións do persoal laboral terase en conta o establecido neste capítulo e na lexislación laboral correspondente.

CAPÍTULO VI

Deberes dos empregados públicos. Código de conducta

ARTIGO 52. Deberes dos empregados públicos. Código de conducta.

Os empregados públicos deberán desempeñar con dilixencia as tarefas que teñan asignadas e velar polos intereses xerais con suxeición e observancia da Constitución e do resto do ordenamento xurídico e deberán actuar consonte os seguintes principios: obxectividade, integridade, neutralidade, responsabilidade, imparcialidade, confidencialidade, dedicación ao servizo público, transparencia, exemplaridade, austeridade, accesibilidade, eficacia, honradez, promoción do contorno cultural e ambiental e respecto á igualdade entre mulleres e homes, que inspiran o código de conducta dos empregados públicos configurado polos principios éticos e de conducta regulados nos artigos seguintes.

Os principios e regras establecidos neste capítulo informarán a interpretación e aplicación do réxime disciplinario dos empregados públicos.

ARTIGO 53. Principios éticos.

1. Os empregados públicos respectarán a Constitución e o resto das normas que integran o ordenamento xurídico.

2. A súa actuación perseguirá a satisfacción dos intereses xe-

rais dos cidadáns e fundamentarase en consideracións obxectivas orientadas cara á imparcialidade e o interese común, á marxe de calquera outro factor que exprese posicións persoais, familiares, corporativas, clientelares ou calquera outra que poida colidir con este principio.

3. Axustarán a súa actuación aos principios de lealdade e boa fe coa Administración na cal presten os seus servizos, cos seus superiores, compañeiros, subordinados e cos cidadáns.

4. A súa conduta basearase no respecto dos dereitos fundamentais e liberdades públicas e evitarán toda actuación que poida producir algunha discriminación por razón de nacemento, orixe racial ou étnica, xénero, sexo, orientación sexual, relixión ou conviccións, opinión, discapacidade, idade ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social.

5. Absteranse naqueles asuntos en que teñan un interese persoal, así como de toda actividade privada ou interese que poida supor un risco de xerar conflitos de intereses co seu posto público.

6. Non contraerán obrigas económicas nin intervirán en operacións financeiras, obrigas patrimoniais ou negocios xurídicos con persoas ou entidades cando poida supor un conflito de intereses coas obrigas do seu posto público.

7. Non aceptarán ningún trato de favor ou situación que implique privilexio ou vantaxe inxustificada, por parte de persoas físicas ou entidades privadas.

8. Actuarán de acordo cos principios de eficacia, economía e eficiencia e vixiarán a consecución do interese xeral e o cumprimento dos obxectivos da organización.

9. Non influirán na axilización ou resolución de trámite ou procedemento administrativo sen causa xusta e, en ningún caso, cando iso comporte un privilexio en beneficio dos titulares dos cargos públicos ou no seu contorno familiar e social inmediato ou cando supoña un menoscabo dos intereses de terceiros.

10. Cumprirán con dilixencia as tarefas que lles correspondan ou se lles encomenden e, de ser o caso, resolverán dentro de prazo os procedementos ou expedientes da súa competencia.

11. Exercerán as súas atribucións segundo o principio de dedicación ao servizo público e absteranse non só de condutas contrarias a el, senón tamén de calquera outra que comprometa a neutralidade no exercicio dos servizos públicos.

12. Gardarán segredo das materias clasificadas ou outras cuxa difusión estea prohibida legalmente e manterán a debida discreción sobre aqueles asuntos que coñezan por razón do seu cargo, sen que poidan facer uso da información obtida para beneficio propio ou de terceiros, ou en prexuízo do interese público.

ARTIGO 54. Principios de conducta.

1. Tratarán con atención e respecto os cidadáns, os seus superiores e os restantes empregados públicos.

2. O desempeño das tarefas correspondentes ao seu posto

de traballo realizarase de forma dilixente e cumprirán a xornada e o horario establecidos.

3. Obedecerán as instrucións e ordes profesionais dos superiores, agás que constitúan unha infracción manifesta do ordenamento xurídico; neste caso poranas inmediatamente en coñecemento dos órganos de inspección procedentes.

4. Informarán os cidadáns sobre aquelas materias ou asuntos que teñan dereito a coñecer e facilitarán o exercicio dos seus dereitos e o cumprimento das súas obrigas.

5. Administrarán os recursos e bens públicos con austeridade e non os utilizarán en proveito propio ou de persoas achegadas. Terán, así mesmo, o deber de velar pola súa conservación.

6. Rexeitarase calquera regalo, favor ou servizo en condicións vantaxosas que vaia máis alá dos usos habituais, sociais e de cortesía, sen prexuízo do establecido no Código penal.

7. Garantirán a constancia e permanencia dos documentos para a súa transmisión e entrega aos seus posteriores responsables.

8. Manterán actualizada a súa formación e cualificación.

9. Observarán as normas sobre seguranza e saúde laboral.

10. Porán en coñecemento dos seus superiores ou dos órganos competentes as propostas que consideren axeitadas para mellorar o desenvolvemento das funcións da unidade en que estean destinados. Para estes efectos poderase prever a creación da instancia adecuada competente para centralizar a recepción das propostas dos empregados públicos ou administrados que sirvan para mellorar a eficacia no servizo.

11. Garantirán a atención ao cidadán na lingua que o solicite sempre que sexa oficial no territorio.

TÍTULO IV

Adquisición e perda da relación de servizo

CAPÍTULO I

Acceso ao emprego público e adquisición da relación de servizo

ARTIGO 55. Principios rectores.

1. Todos os cidadáns teñen dereito ao acceso ao emprego público de acordo cos principios constitucionais de igualdade, mérito e capacidade, e de acordo co previsto neste estatuto e no resto do ordenamento xurídico.

2. As administracións públicas, entidades e organismos a que se refire o artigo 2 deste estatuto seleccionarán o seu persoal funcionario e laboral mediante procedementos en que se garantan os principios constitucionais antes expresados, así como os establecidos a seguir:

- a) Publicidade das convocatorias e das súas bases.
- b) Transparencia.
- c) Imparcialidade e profesionalidade dos membros dos órganos de selección.

- d) Independencia e discrecionalidade técnica na actuación dos órganos de selección.
- e) Adecuación entre o contido dos procesos selectivos e as funcións ou tarefas que se van desenvolver.
- f) Axilidade, sen prexuízo da obxectividade, nos procesos de selección.

ARTIGO 56. Requisitos xerais.

1. Para poder participar nos procesos selectivos será necesario reunir os seguintes requisitos:

- a) Ter a nacionalidade española, sen prexuízo do disposto no artigo seguinte.
- b) Posuír a capacidade funcional para o desempeño das tarefas.
- c) Ter cumpridos dezaseis anos e non exceder, de ser o caso, da idade máxima de xubilación forzosa. Só por lei se poderá establecer outra idade máxima, distinta da idade de xubilación forzosa, para o acceso ao emprego público.
- d) Non ter sido separado mediante expediente disciplinario do servizo de calquera das administracións públicas ou dos órganos constitucionais ou estatutarios das comunidades autónomas, nin encontrarse en inhabilitación absoluta ou especial para empregos ou cargos públicos por resolución xudicial, para o acceso ao corpo ou á escala de funcionario, ou para exercer funcións similares ás que desempeñaba no caso do persoal laboral, no cal fose separado ou inhabilitado. No caso de ser nacional doutro Estado, non estar inhabilitado ou en situación equivalente nin ter sido sometido a sanción disciplinaria ou equivalente que impida, no seu Estado, nos mesmos termos, o acceso ao emprego público.
- e) Posuír a titulación exixida.

2. As administracións públicas, no ámbito das súas competencias, deberán prever a selección de empregados públicos debidamente capacitados para cubrir os postos de traballo nas comunidades autónomas que gocen de dúas linguas oficiais.

3. Poderase exixir o cumprimento doutros requisitos específicos que garden relación obxectiva e proporcionada coas funcións asumidas e as tarefas que se van desempeñar. En todo caso, deberán establecerse de maneira abstracta e xeral.

ARTIGO 57. Acceso ao emprego público de nacionais doutros Estados.

1. Os nacionais dos Estados membros da Unión Europea poderán acceder, como persoal funcionario, en igualdade de condicións ca os españois aos empregos públicos, con excepción daqueles que directa ou indirectamente impliquen unha participación no exercicio do poder público ou nas funcións que teñen por obxecto a salvagarda dos intereses do Estado ou das administracións públicas.

Para tal efecto, os órganos de goberno das administracións públicas determinarán as agrupacións de funcionarios recollidas no artigo 76 a que non poidan acceder os nacionais doutros Estados.

2. As previsións do parágrafo anterior serán de aplicación, calquera que sexa a súa nacionalidade, ao cónxuxe dos españois e dos nacionais doutros Estados membros da Unión Europea, sempre que non estean separados de dereito, e aos seus descendentes e aos do seu cónxuxe, sempre que non estean separados de dereito, sexan menores de vinte e un anos ou maiores desa idade dependentes.

3. O acceso ao emprego público como persoal funcionario entenderase igualmente ás persoas incluídas no ámbito de aplicación dos tratados internacionais subscritos pola Unión Europea e ratificados por España, nos cales sexa de aplicación a libre circulación de traballadores, nos termos establecidos no número 1 deste artigo.

4. Os estranxeiros a que se refiren os puntos anteriores, así como os estranxeiros con residencia legal en España, poderán acceder ás administracións públicas, como persoal laboral, en igualdade de condicións ca os españois.

5. Só por lei das Cortes Xerais ou das asembleas lexislativas das comunidades autónomas se poderá eximir do requisito da nacionalidade por razóns de interese xeral para o acceso á condición de persoal funcionario.

ARTIGO 58. Acceso ao emprego público de funcionarios españois de organismos internacionais.

As administracións públicas establecerán os requisitos e condicións para o acceso a elas de funcionarios de nacionalidade española de organismos internacionais, sempre que posúan a titulación requirida e superen os correspondentes procesos selectivos. Poderán quedar exentos da realización daquelas probas que teñan por obxecto acreditar coñecementos xa exixidos para o desempeño do seu posto no organismo internacional correspondente.

ARTIGO 59. Persoas con discapacidade.

1. Nas ofertas de emprego público reservárase unha cota non inferior ao cinco por cento das vacantes para seren cubertas entre persoas con discapacidade; consideraranse como tales as definidas no número 2 do artigo 1 da Lei 51/2003, do 2 de decembro, de igualdade de oportunidades, non discriminación e accesibilidade universal das persoas con discapacidade, sempre que superen os procesos selectivos e acrediten a súa discapacidade e a compatibilidade co desempeño das tarefas, de xeito que progresivamente se alcance o dous por cento dos efectivos totais en cada Administración pública.

2. Cada Administración pública adoptará as medidas precisas para establecer as adaptacións e axustes razoables de tempos e medios no proceso selectivo e, unha vez superado este proceso, as adaptacións no posto de traballo ás necesidades das persoas con discapacidade.

ARTIGO 60. Órganos de selección.

1. Os órganos de selección serán colexiados e a súa composición deberase axustar aos principios de imparcialidade e profesionalidade dos seus membros e tenderase, así mesmo, á paridade entre muller e home.

2. O persoal de elección ou de designación política, os funcionarios interinos e o persoal eventual non poderán formar parte dos órganos de selección.

3. A pertenza aos órganos de selección será sempre a título individual e non se poderá exercer esta en representación ou por conta de ningún.

ARTIGO 61. Sistemas selectivos.

1. Os procesos selectivos terán carácter aberto e garantirán a libre concorrência, sen prexuízo do establecido para a promoción interna e das medidas de discriminación positiva previstas neste estatuto.

Os órganos de selección velarán polo cumprimento do principio de igualdade de oportunidades entre sexos.

2. Os procedementos de selección coidarán especialmente a conexión entre o tipo de probas que hai que superar e a adecuación ao desempeño das tarefas dos postos de traballo convocados, incluíndo, de ser o caso, as probas prácticas que sexan precisas.

As probas poderán consistir na comprobación dos coñecementos e a capacidade analítica dos aspirantes, expresados de forma oral ou escrita, na realización de exercicios que demostren a posesión de habilidades e destrezas, na comprobación do dominio de linguas estranxeiras e, se for o caso, na superación de probas físicas.

3. Os procesos selectivos que inclúan, ademais das preceptivas probas de capacidade, a valoración de méritos dos aspirantes, só lle poderán outorgar a esta valoración unha puntuación proporcionada que non determinará, en ningún caso, por si mesma o resultado do proceso selectivo.

4. As administracións públicas poderán crear órganos especializados e permanentes para a organización de procesos selectivos, e poderanlles encomendar estas funcións aos institutos ou escolas de Administración pública.

5. Para asegurar a obxectividade e a racionalidade dos procesos selectivos, as probas poderanse completar coa superación de cursos, de períodos de prácticas, coa exposición curricular polos candidatos, con probas psicotécnicas ou coa realización de entrevistas. Igualmente, poderanse esixir recoñecementos médicos.

6. Os sistemas selectivos de funcionarios de carreira serán os de oposición e concurso-oposición, que deberán incluír, en todo caso, unha ou varias probas para determinar a capacidade dos aspirantes e establecer a orde de prelación.

Só en virtude de lei se poderá aplicar, con carácter excepcional, o sistema de concurso, que consistirá unicamente na valoración de méritos.

7. Os sistemas selectivos de persoal laboral fixo serán os de oposición, concurso-oposición, coas características establecidas no punto anterior, ou concurso de valoración de méritos.

As administracións públicas poderán negociar as formas de colaboración que no marco dos convenios colectivos fixen a ac-

tuación das organizacións sindicais no desenvolvemento dos procesos selectivos.

8. Os órganos de selección non poderán propor o acceso a condición de funcionario dun número superior de aprobados ao de prazas convocadas, excepto cando así o preveña a propia convocatoria.

Non obstante o anterior, sempre que os órganos de selección propuxesen o nomeamento de igual número de aspirantes que o de prazas convocadas, e co fin de asegurar a súa cobertura, cando se produzan renuncias dos aspirantes seleccionados, antes do seu nomeamento ou toma de posesión, o órgano convocante poderá requirir do órgano de selección relación complementaria dos aspirantes que sigan os propostos, para o seu posible nomeamento como funcionarios de carreira.

ARTIGO 62. Adquisición da condición de funcionario de carreira.

1. A condición de funcionario de carreira adquirese polo cumprimento sucesivo dos seguintes requisitos:

- a) Superación do proceso selectivo.
- b) Nomeamento polo órgano o pola autoridade competente, que será publicado no diario oficial correspondente.
- c) Acto de acatamento da Constitución e, de ser o caso, do Estatuto de autonomía correspondente e do resto do ordenamento xurídico.
- d) Toma de posesión dentro do prazo que se estableza.

2. Para efectos do disposto no punto 1.b) anterior, non poderán ser funcionarios e quedarán sen efecto as actuacións relativas a aqueles que non acrediten, unha vez superado o proceso selectivo, que reúnen os requisitos e condicións esixidos na convocatoria.

CAPÍTULO II

Perda da relación de servizo

ARTIGO 63. Causas de perda da condición de funcionario de carreira.

Son causas de perda da condición de funcionario de carreira:

- a) A renuncia á condición de funcionario.
- b) A perda da nacionalidade.
- c) A xubilación total do funcionario.
- d) A sanción disciplinaria de separación do servizo que tiver carácter firme.
- e) A pena principal ou accesoria de inhabilitación absoluta ou especial para cargo público que tiver carácter firme.

ARTIGO 64. Renuncia.

1. A renuncia voluntaria á condición de funcionario terá que ser manifestada por escrito e será aceptada expresamente pola Administración, salvo o disposto no punto seguinte.

2. Non poderá ser aceptada a renuncia cando o funcionario estea suxeito a expediente disciplinario ou fose dictado na súa con-

tra auto de procesamiento ou de apertura de xuízo oral pola comisión dalgún delito.

3. A renuncia á condición de funcionario non inhabilita para ingresar de novo na Administración pública a través do procedemento de selección establecido.

ARTIGO 65. Perda da nacionalidade.

A perda da nacionalidade española ou a de calquera outro Estado membro da Unión Europea o a daqueles Estados a que, en virtude de tratados internacionais subscritos pola Unión Europea e ratificados por España, lles sexa de aplicación a libre circulación de traballadores, que fose tida en conta para o nomeamento, determinará a perda da condición de funcionario salvo que simultaneamente se adquira a nacionalidade dalgún destes Estados.

ARTIGO 66. Pena principal ou accesoria de inhabilitación absoluta ou especial para cargo público.

A pena principal ou accesoria de inhabilitación absoluta, cando adquirirse firmeza a sentenza que a impoña, produce a perda da condición de funcionario respecto a todos os empregos ou cargos que tiver.

A pena principal ou accesoria de inhabilitación especial, cando adquirirse firmeza a sentenza que a impoña, produce a perda da condición de funcionario respecto daqueles empregos ou cargos especificados na sentenza.

ARTIGO 67. Xubilación.

1. A xubilación dos funcionarios poderá ser:

- a) Voluntaria, por solicitude do funcionario.
- b) Forzosa, ao cumprir a idade legalmente establecida.
- c) Pola declaración de incapacidade permanente para o exercicio das funcións propias do seu corpo ou escala, ou polo recoñecemento dunha pensión de incapacidade permanente absoluta ou incapacidade permanente total en relación co exercicio das funcións do seu corpo ou escala.
- d) Parcial. De acordo co establecido nos números 2 e 4.

2. Procederá a xubilación voluntaria, por solicitude do interesado, sempre que o funcionario reúna os requisitos e condicións establecidos no réxime de Seguridade Social que lle sexa aplicable.

Por lei das Cortes Xerais, con carácter excepcional e no marco da planificación dos recursos humanos, poderanse establecer condicións especiais das xubilacións voluntaria e parcial.

3. A xubilación forzosa declararase de oficio ao cumprir o funcionario os sesenta e cinco anos de idade.

Poren, nos termos das leis de función pública que se diten en desenvolvemento deste estatuto, poderase solicitar a prolongación da permanencia no servizo activo como máximo ata que se cumpran os setenta anos de idade. A Administración pública competente deberá resolver de forma motivada a aceptación ou denegación da prolongación.

Do disposto nos dous parágrafos anteriores quedarán excluídos os funcionarios que teñan normas estatais específicas de xubilación.

4. Procederá a xubilación parcial, por solicitude do interesado, sempre que o funcionario reúna os requisitos e as condicións establecidos no réxime de Seguridade Social que lle sexa aplicable.

ARTIGO 68. Rehabilitación da condición de funcionario.

1. En caso de extinción da relación de servizo como consecuencia de perda da nacionalidade ou xubilación por incapacidade permanente para o servizo, o interesado, unha vez desaparecida a causa obxectiva que a motivou, poderá solicitar a rehabilitación da súa condición de funcionario, que lle será concedida.

2. Os órganos de goberno das administracións públicas poderán conceder, con carácter excepcional, a rehabilitación, por petición do interesado, de quen perdesa a condición de funcionario por ter sido condenado á pena principal ou accesoria de inhabilitación, atendendo ás circunstancias e entidade do delito cometido. Se, transcorrido o prazo para dictar a resolución, non se producise de forma expresa, entenderase desestimada a solicitude.

TÍTULO V

Ordenación da actividade profesional

CAPÍTULO I

Planificación de recursos humanos

ARTIGO 69. Obxectivos e instrumentos da planificación.

1. A planificación dos recursos humanos nas administracións públicas terá como obxectivo contribuír á consecución da eficacia na prestación dos servizos e da eficiencia na utilización dos recursos económicos dispoñibles mediante a dimensión axeitada dos seus efectivos, a súa mellor distribución, formación, promoción profesional e mobilidade.

2. As administracións públicas poderán aprobar plans para a ordenación dos seus recursos humanos, que inclúan, entre outras, algunhas das seguintes medidas:

- a) Análise das dispoñibilidades e necesidades de persoal, tanto desde o punto de vista do número de efectivos como do dos seus perfís profesionais ou niveis de cualificación.
- b) Previsións sobre os sistemas de organización do traballo e modificacións de estruturas de postos de traballo.
- c) Medidas de mobilidade, entre as cales poderá figurar a suspensión de incorporacións de persoal externo a un determinado ámbito ou a convocatoria de concursos de provisión de postos limitados a persoal de ámbitos que se determinen.
- d) Medidas de promoción interna e de formación do persoal e de mobilidade forzosa de conformidade co disposto no capítulo III deste título do estatuto.
- e) A previsión da incorporación de recursos humanos a través da oferta de emprego público, de acordo co establecido no artigo seguinte.

3. Cada Administración pública planificará os seus recursos humanos de acordo coa sistemas que establezan as normas que lles sexan de aplicación.

ARTIGO 70. Oferta de emprego público.

1. As necesidades de recursos humanos, con asignación orzamentaria, que se deban prover mediante a incorporación de persoal de novo ingreso, serán obxecto da oferta de emprego público, ou a través doutro instrumento similar de xestión da provisión das necesidades de persoal, o que comportará a obriga de convocar os correspondentes procesos selectivos para as prazas comprometidas e ata un dez por cento adicional, fixando o prazo máximo para a súa convocatoria. En todo caso, a execución da oferta de emprego público ou instrumento similar deberase desenvolver dentro do prazo improrrogable de tres anos.

2. A oferta de emprego público ou instrumento similar, que aprobarán anualmente os órganos de goberno das administracións públicas, deberá ser publicada no diario oficial correspondente.

3. A oferta de emprego público ou instrumento similar poderá conter medidas derivadas da planificación de recursos humanos.

ARTIGO 71. Rexistros de persoal e xestión integrada de recursos humanos.

1. Cada Administración pública constituirá un rexistro no cal se inscribirán os datos relativos ao persoal previsto nos artigos 2 e 5 do presente estatuto e que terá en conta as peculiaridades de determinados colectivos.

2. Os rexistros poderán dispor tamén da información agregada sobre os restantes recursos humanos do seu respectivo sector público.

3. Mediante convenio da Conferencia Sectorial estableceranse os contidos mínimos comúns dos rexistros de persoal e os criterios que permitan o intercambio homoxéneo da información entre administracións, con respecto ao establecido na lexislación de protección de datos de carácter persoal.

4. As administracións públicas impulsarán a xestión integrada de recursos humanos.

5. Cando as entidades locais non contén coa suficiente capacidade financeira ou técnica, a Administración xeral do Estado e as comunidades autónomas cooperarán con aquelas para os efectos recollidos neste artigo.

CAPÍTULO II

Estructuración do emprego público

ARTIGO 72. Estructuración dos recursos humanos.

No marco das súas competencias de autoorganización, as administracións públicas estruturan os seus recursos humanos de acordo coas normas que regulan a selección, a promoción profesional, a mobilidade e a distribución de funcións e conforme o previsto neste capítulo.

ARTIGO 73. Desempeño e agrupación de postos de traballo.

1. Os empregados públicos teñen dereito ao desempeño dun posto de traballo de acordo co sistema de estruturación do emprego público que establezan as leis de desenvolvemento deste estatuto.

2. As administracións públicas poderanlle asignar ao seu persoal funcións, tarefas ou responsabilidades distintas ás correspondentes ao posto de traballo que desempeñen sempre que resulten adecuadas á súa clasificación, ao seu grao ou categoría, cando as necesidades do servizo o xustifiquen sen mingua nas retribucións.

3. Os postos de traballo poderanse agrupar en función das súas características para ordenar a selección, a formación e a mobilidade.

ARTIGO 74. Ordenación dos postos de traballo.

As administracións públicas estruturarán a súa organización a través de relacións de postos de traballo ou outros instrumentos organizativos semellantes que comprenderán, cando menos, a denominación dos postos, os grupos de clasificación profesional, os corpos ou escalas, de ser o caso, a que estean adscritos, os sistemas de provisión e as retribucións complementarias. Estes instrumentos serán públicos.

ARTIGO 75. Corpos e escalas.

1. Os funcionarios agrúpanse en corpos, escalas, especialidades ou outros sistemas que incorporen competencias, capacidades e coñecementos comúns acreditados a través dun proceso selectivo.

2. Os corpos e as escalas de funcionarios créanse, modifícanse e suprimíense por lei das Cortes Xerais ou das asembleas lexislativas das comunidades autónomas.

3. Cando nesta lei se fai referencia a corpos e escalas, entenderase comprendida igualmente calquera outra agrupación de funcionarios.

ARTIGO 76. Grupos de clasificación profesional do persoal funcionario de carreira.

Os corpos e escalas clasifícanse, de acordo coa titulación esixida para o acceso a eles, nos seguintes grupos:

Grupo A, dividido en dous subgrupos A1 e A2.

Para o acceso aos corpos ou ás escalas deste grupo esixírase estar en posesión do título universitario de grao. Naqueles supostos en que a lei esixa outro título universitario, será este o que se teña en conta.

A clasificación dos corpos e das escalas en cada subgrupo estará en función do nivel de responsabilidade das funcións que se van desempeñar e das características das probas de acceso.

Grupo B. Para o acceso aos corpos ou escalas do grupo B esixírase estar en posesión do título de técnico superior.

Grupo C. Dividido en dous subgrupos, C1 e C2, segundo a titulación esixida para o ingreso.

C1: título de bacharelato ou técnico.

C2: título de graduado en educación secundaria obrigatoria.

ARTIGO 77. Clasificación do persoal laboral.

O persoal laboral clasificarase de conformidade coa lexislación laboral.

CAPÍTULO III

Provisión de postos de traballo e mobilidade

ARTIGO 78. Principios e procedementos de provisión de postos de traballo do persoal funcionario de carreira.

1. As administracións públicas proverán os postos de traballo mediante procedementos baseados nos principios de igualdade, mérito, capacidade e publicidade.

2. A provisión de postos de traballo en cada Administración pública levarase a cabo polos procedementos de concurso e de libre designación con convocatoria pública.

3. As leis de función pública que se diten en desenvolvemento deste estatuto poderán establecer outros procedementos de provisión nos supostos de mobilidade a que se refire o artigo 81.2, permutas entre postos de traballo, mobilidade por motivos de saúde ou rehabilitación do funcionario, reingreso ao servizo activo, cesamento ou remoción nos postos de traballo e supresión deles.

ARTIGO 79. Concurso de provisión dos postos de traballo do persoal funcionario de carreira.

1. O concurso, como procedemento normal de provisión de postos de traballo, consistirá na valoración dos méritos e das capacidades e, se for o caso, das aptitudes dos candidatos por órganos colexiados de carácter técnico. A composición destes órganos responderá ao principio de profesionalidade e especialización dos seus membros e adecuarse ao criterio de paridade entre muller e home. O seu funcionamento axustarase ás regras de imparcialidade e obxectividade.

2. As leis de función pública que se diten en desenvolvemento deste estatuto establecerán o prazo mínimo de ocupación dos postos obtidos por concurso para poder participar noutros concursos de provisión de postos de traballo.

3. No caso de supresión ou remoción dos postos obtidos por concurso, deberase asignar un posto de traballo conforme o sistema de carreira profesional propio de cada Administración pública e coas garantías inherentes dese sistema.

ARTIGO 80. Libre designación con convocatoria pública do persoal funcionario de carreira.

1. A libre designación con convocatoria pública consiste na apreciación discrecional polo órgano competente da idoneidade dos candidatos en relación cos requisitos esixidos para o desempeño do posto.

2. As leis de función pública que se diten en desenvolvemento deste estatuto establecerán os criterios para determinar os postos que pola súa especial responsabilidade e confianza se poidan cubrir polo procedemento de libre designación con convocatoria pública.

3. O órgano competente para o nomeamento poderá solicitar a intervención de especialistas que permitan apreciar a idoneidade dos candidatos.

4. Os titulares dos postos de traballo provistos polo procedemento de libre designación con convocatoria pública poderán ser cesados discrecionalmente. En caso de cesamento, deberáselles asignar un posto de traballo conforme o sistema de carreira profesional propio de cada Administración pública e coas garantías inherentes dese sistema.

ARTIGO 81. Mobilidade do persoal funcionario de carreira.

1. Cada Administración pública, no marco da planificación xeral dos seus recursos humanos e sen prexuízo do dereito dos funcionarios á mobilidade, poderá establecer regras para a ordenación da mobilidade voluntaria dos funcionarios públicos cando considere que existen sectores prioritarios da actividade pública con necesidades específicas de efectivos.

2. As administracións públicas, de xeito motivado, poderán trasladar os seus funcionarios, por necesidades de servizo ou funcionais, a unidades, departamentos ou organismos públicos ou entidades distintos aos do seu destino, respectando as súas retribucións, condicións esenciais de traballo, modificando, de ser o caso, a adscrición dos postos de traballo de que sexan titulares. Cando, por motivos excepcionais, os plans de ordenación de recursos impliquen cambio de lugar de residencia, darase prioridade á voluntariedade dos trasladados. Os funcionarios terán dereito ás indemnizacións establecidas regulamentariamente para os trasladados forzosos.

3. En caso de urxente e inaprazable necesidade, os postos de traballo poderanse prover con carácter provisional e deberase proceder á súa convocatoria pública dentro do prazo que sinalen as normas que sexan de aplicación.

ARTIGO 82. Mobilidade por razón de violencia de xénero.

As mulleres vítimas de violencia de xénero 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 dereito á asistencia social integral, terán dereito ao traslado a outro posto de traballo propio do seu corpo, escala ou categoría profesional, de análogas características, sen necesidade de que sexa vacante de necesaria cobertura. Aínda así, en tales supostos, a Administración pública competente estará obrigada a comunicarlle as vacantes situadas na mesma localidade ou nas localidades que a interesada expresamente solicite.

Este traslado terá a consideración de traslado forzoso.

Nas actuacións e procedementos relacionados coa violencia de xénero protexerase a intimidade das vítimas, en especial, os

seus datos persoais, os dos seus descendentes e os de calquera persoa que estea baixo a súa garda ou custodia.

ARTIGO 83. A provisión de postos e a mobilidade do persoal laboral.

A provisión de postos e a mobilidade do persoal laboral realízase de conformidade co que establezan os convenios colectivos que sexan de aplicación e, no seu defecto, o sistema de provisión de postos e mobilidade do persoal funcionario de carreira.

ARTIGO 84. A mobilidade voluntaria entre as administracións públicas.

1. Co fin de lograr un mellor aproveitamento dos recursos humanos, que garanta a eficacia do servizo que se lles preste aos cidadáns, a Administración xeral do Estado e as comunidades autónomas e as entidades locais establecerán medidas de mobilidade interadministrativa, preferentemente mediante convenio da Conferencia Sectorial ou outros instrumentos de colaboración.

2. A Conferencia Sectorial de Administración Pública poderá aprobar os criterios xerais que se terán en conta para levar a cabo as homologacións necesarias para facer posible a mobilidade.

3. Os funcionarios de carreira que obteñan destino noutra Administración pública a través dos procedementos de mobilidade quedarán, respecto da súa Administración de orixe, na situación administrativa de servizo noutras administracións públicas. Nos supostos de cesamentos ou supresión do posto de traballo, permanecerán na Administración de destino, que lles deberá asignar un posto de traballo conforme os sistemas de carreira e provisión de postos vixentes nesa Administración.

TÍTULO VI

Situacións administrativas

ARTIGO 85. Situacións administrativas dos funcionarios de carreira.

1. Os funcionarios de carreira encontraranse nalguna das seguintes situacións:

- a) Servizo activo.
- b) Servizos especiais.
- c) Servizo noutras administracións públicas.
- d) Excedencia.
- e) Suspensión de funcións.

2. As leis de función pública que se diten en desenvolvemento deste estatuto poderán regular outras situacións administrativas dos funcionarios de carreira, nos supostos, nas condicións e cos efectos que nelas se determinen, cando concorran, entre outras, algunha das circunstancias seguintes:

- a) Cando por razóns organizativas, de reestruturación interna ou exceso de persoal, resulte unha imposibilidade transitoria de asignar un posto de traballo ou a conveniencia de inactivar o cesamento no servizo activo.

- b) Cando os funcionarios accedan, ben por promoción interna, ben por outros sistemas de acceso, a outros corpos ou escalas e non lles corresponda quedar nalguna das situacións previstas neste estatuto, e cando pasen a prestar servizos en organismos ou entidades do sector público en réxime distinto ao de funcionario de carreira.

Esta regulación, segundo a situación administrativa de que se trate, poderá comportar garantías de índole retributiva ou impor dereitos ou obrigas en relación co reingreso ao servizo activo.

ARTIGO 86. Servizo activo.

1. Atoparanse en situación de servizo activo os que, conforme a normativa de función pública dictada en desenvolvemento deste estatuto, presten servizos na súa condición de funcionarios públicos calquera que sexa a Administración ou o organismo público ou a entidade en que estean destinados e non lles corresponda quedar noutra situación.

2. Os funcionarios de carreira en situación de servizo activo gozan de todos os dereitos inherentes á súa condición de funcionarios e quedan suxeitos aos deberes e responsabilidades derivados dela. Rexeranse polas normas deste estatuto e pola normativa de función pública da Administración pública en que presten servizo.

ARTIGO 87. Servizos especiais.

1. Os funcionarios de carreira serán declarados en situación de servizos especiais:

- a) Cando sexan designados membros do Goberno ou dos órganos de goberno das comunidades autónomas e cidades de Ceuta e Melilla, membros das institucións da Unión Europea ou das organizacións internacionais, ou sexan nomeados altos cargos das citadas administracións públicas ou institucións.
- b) Cando sexan autorizados para realizar unha misión por período determinado superior a seis meses en organismos internacionais, gobernos ou entidades públicas estranxeiras ou en programas de cooperación internacional.
- c) Cando sexan nomeados para desempeñar postos ou cargos en organismos públicos ou entidades, dependentes ou vinculados ás administracións públicas que, de conformidade co que estableza a respectiva Administración pública, estean asimilados no seu rango administrativo a altos cargos.
- d) Cando sexan adscritos aos servizos do Tribunal Constitucional ou do Defensor do Pobo ou destinados ao Tribunal de Contas nos termos previstos no artigo 93.3 da Lei 7/1988, do 5 de abril.
- e) Cando accedan á condición de deputado ou senador das Cortes Xerais, membros das asembleas lexislativas das comunidades autónomas, se perciben retribucións periódicas pola realización da función.
- f) Cando desempeñen cargos electivos retribuídos e de dedicación exclusiva nas asembleas das cidades de Ceuta e Melilla e nas entidades locais, cando desempeñen responsabilidades de órganos superiores e directivos mu-

nicipais e cando desempeñen responsabilidades de membros dos órganos locais para o coñecemento e a resolución das reclamacións económico-administrativas.

- g) Cando sexan designados para formar parte do Consello Xeral do Poder Xudicial ou dos consellos de xustiza das comunidades autónomas.
- h) Cando sexan elixidos ou designados para formar parte dos órganos constitucionais ou dos órganos estatutarios das comunidades autónomas ou outros cuxa elección corresponda ao Congreso dos Deputados, ao Senado ou ás asembleas lexislativas das comunidades autónomas.
- i) Cando sexan designados como persoal eventual por ocuparen postos de traballo con funcións expresamente cualificadas como de confianza ou asesoramento político e non opten por permanecer na situación de servizo activo.
- l) Cando adquiran a condición de funcionarios ao servizo de organizacións internacionais.
- m) Cando sexan designados asesores dos grupos parlamentarios das Cortes Xerais ou das asembleas lexislativas das comunidades autónomas.
- n) Cando sexan activados como reservistas voluntarios para prestaren servizos nas Forzas Armadas.

2. Os que estean en situación de servizos especiais percibirán as retribucións do posto ou cargo que desempeñen e non as que lles correspondan como funcionarios de carreira, sen prexuízo do dereito a percibir os trienios que teñan recoñecidos en cada momento. O tempo que permanezan en tal situación computaráselles para os efectos de ascensos, recoñecemento de trienios, promoción interna e dereitos no réxime de Seguridade Social que lles sexa de aplicación. Non lles será de aplicación aos funcionarios públicos que, tendo ingresado ao servizo das institucións comunitarias europeas, ou ao de entidades e organismos asimilados, exerzan o dereito de transferencia establecido no Estatuto dos funcionarios das comunidades europeas.

3. Os que se encontren en situación de servizos especiais terán dereito, polo menos, a reingresar ao servizo activo na mesma localidade, nas condicións e coas retribucións correspondentes á categoría, ao nivel ou escala da carreira consolidados, de acordo co sistema de carreira administrativa vixente na Administración pública a que pertencen. Terán, así mesmo, os dereitos que cada Administración pública poida establecer en función do cargo que orixinase o paso á mencionada situación. Neste sentido, as administracións públicas velarán para que non haxa menoscabo no dereito á carreira profesional dos funcionarios públicos que fosen nomeados altos cargos, membros do poder xudicial ou doutros órganos constitucionais ou estatutarios ou que fosen elixidos alcaldes, retribuídos e con dedicación exclusiva, presidentes de deputacións ou de cabidos ou consellos insulares, deputados ou senadores das Cortes Xerais e membros das asembleas lexislativas das comunidades autónomas. Como mínimo, estes funcionarios recibirán o mesmo tratamento na consolidación do grao e no conxunto de complementos que o que se estableza para os que fosen directores xerais e outros cargos superiores da correspondente Administración pública.

4. A declaración desta situación procederá, en todo caso, nos supostos que se determinen neste estatuto e nas leis de función pública que se diten no seu desenvolvemento.

ARTIGO 88. Servizo noutras administracións públicas.

1. Os funcionarios de carreira que, en virtude dos procesos de transferencias ou polos procedementos de provisión de postos de traballo, obteñan destino nunha Administración pública distinta, serán declarados na situación de servizo noutras administracións públicas. Manteranse nesa situación no caso de que por disposición legal da Administración a que acceden se integren como persoal propio desta.

2. Os funcionarios transferidos ás comunidades autónomas intégranse plenamente na súa organización da función pública e estarán na situación de servizo activo na función pública da comunidade autónoma en que se integran.

As comunidades autónomas, ao procederen a esta integración dos funcionarios transferidos como funcionarios propios, respectarán o grupo ou subgrupo do corpo ou escala de procedencia, así como os dereitos económicos inherentes á posición na carreira que tivesen recoñecido.

Os funcionarios transferidos manteñen todos os seus dereitos na Administración pública de orixe como si se acharan en servizo activo de acordo co establecido nos respectivos estatutos de autonomía.

Recoñécese a igualdade entre todos os funcionarios propios das comunidades autónomas con independencia da súa Administración de procedencia.

3. Os funcionarios de carreira na situación de servizo noutras administracións públicas que se encontren nesta situación por obteren un posto de traballo mediante os sistemas de provisión previstos neste estatuto, réxense pola lexislación da Administración en que estean destinados de forma efectiva e conservan a súa condición de funcionario da Administración de orixe e o dereito a participar nas convocatorias para a provisión de postos de traballo que sexan efectuadas por esta última. O tempo de servizo na Administración pública en que estean destinados computaráselles como de servizo activo no seu corpo ou escala de orixe.

4. Os funcionarios que reingresen ao servizo activo na Administración de orixe, procedentes da situación de servizo noutras administracións públicas, obterán o recoñecemento profesional dos progresos acadados no sistema de carreira profesional e os seus efectos sobre a posición retributiva conforme o procedemento previsto nos convenios da Conferencia Sectorial e demais instrumentos de colaboración que establecen medidas de mobilidade interadministrativa, previstos no artigo 84 deste estatuto. En defecto de tales convenios ou instrumentos de colaboración, o recoñecemento realizarao a Administración pública en que se produza o reingreso.

ARTIGO 89. Excedencia.

1. A excedencia dos funcionarios de carreira poderá adoptar as seguintes modalidades:

- a) Excedencia voluntaria por interese particular.
- b) Excedencia voluntaria por agrupación familiar.
- c) Excedencia por coidado de familiares.
- d) Excedencia por razón de violencia de xénero.

2. Os funcionarios de carreira poderán obter a excedencia voluntaria por interese particular cando prestasen servizos efectivos en calquera das administracións públicas durante un período mínimo de cinco anos inmediatamente anteriores.

Non obstante, as leis de función pública que se diten en desenvolvemento dese estatuto poderán establecer unha duración menor do período de prestación de servizos esixido para que o funcionario de carreira poida solicitar a excedencia e determinaranse os períodos mínimos de permanencia nela.

A concesión de excedencia voluntaria por interese particular quedará subordinada ás necesidades do servizo debidamente motivadas. Non se poderá declarar cando ao funcionario público se lle instrúa expediente disciplinario.

Procederá declarar de oficio a excedencia voluntaria por interese particular cando, finalizada a causa que determinou o paso a unha situación distinta á de servizo activo, se incumpra a obriga de solicitar o reingreso ao servizo activo no prazo en que se determine regulamentariamente.

Os que se encontren en situación de excedencia por interese particular non terán dereito a percibir retribucións, nin lles será computable o tempo que permanezan en tal situación para efectos de ascensos, trienios e dereitos no réxime de Seguridade Social que lles sexa de aplicación.

3. Poderáselles conceder a excedencia voluntaria por agrupación familiar sen o requisito de ter prestado servizos efectivos en calquera das administracións públicas durante o período establecido aos funcionarios cuxo cónxuxe resida noutra localidade por obter e estar desempeñando un posto de traballo de carácter definitivo como funcionario de carreira ou como laboral fixo en calquera das administracións públicas, organismos públicos e entidades de dereito público dependentes ou vinculados a elas, nos órganos constitucionais ou do poder xudicial e órganos similares das comunidades autónomas, así como na Unión Europea ou en organizacións internacionais.

Os que se encontren en situación de excedencia voluntaria por agrupación familiar non terán dereito a percibir retribucións, nin lles será computable o tempo que permanezan en tal situación para efectos de ascensos, trienios e dereitos no réxime de Seguridade Social que lles sexa de aplicación.

4. Os funcionarios de carreira terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a tres anos para atender o coidado de cada fillo, tanto cando o sexa por natureza como por adopción ou acollemento permanente ou preadoptivo, contados 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 tres anos, para atender o coidado dun familiar que

se encontre ao seu cargo, ata o segundo grao inclusive de consanguinidade ou afinidade que por razóns de idade, accidente, enfermidade ou discapacidade non se poida valer por si mesmo e non desempeñe actividade retribuída.

O período de excedencia será único por cada suxeito causante. Cando un novo suxeito causante dese orixe a unha nova excedencia, o inicio do seu período poralle fin ao que se viña disfrutando.

No caso de que dous funcionarios xerasen o dereito a desfrutala polo mesmo suxeito causante, a Administración poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas relacionadas co funcionamento dos servizos.

O tempo de permanencia nesta situación será computable para efectos de trienios, carreira e dereitos no réxime de Seguridade Social que sexa de aplicación. O posto de traballo desempeñado reservárase, polo menos, durante dous anos. Transcorrido este período, esta reserva será a un posto na mesma localidade e de igual retribución.

Os funcionarios nesta situación poderán participar nos cursos de formación que convoque a Administración.

5. As funcionarias vítimas de violencia de xénero, para faceren efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral, terán dereito a solicitar a situación de excedencia sen ter que ter prestado un tempo mínimo de servizos previos e sen que sexa esixible prazo de permanencia nela.

Durante os seis primeiros meses terán dereito á reserva do posto de traballo que desempeñasen e será computable este período para efectos de antigüidade, carreira e dereitos do réxime de Seguridade Social que sexa de aplicación.

Cando as actuacións xudiciais o esixisen, poderase prorrogar este período por tres meses, cun máximo de dezaioito, co idénticos efectos aos sinalados anteriormente, co fin de garantir a efectividade do dereito de protección da vítima.

Durante os dous primeiros meses desta excedencia, a funcionaria terá dereito a percibir as retribucións íntegras e, se for o caso, as prestacións familiares por fillo a cargo.

ARTIGO 90. Suspensión de funcións.

1. O funcionario declarado na situación de suspensión quedará privado durante o tempo de permanencia nela do exercicio das súas funcións e de todos os dereitos inherentes á condición. A suspensión determinará a perda do posto de traballo cando exceda seis meses.

2. A suspensión firme imporase en virtude de sentenza dictada en causa criminal ou en virtude de sanción disciplinaria. A suspensión firme por sanción disciplinaria non poderá exceder seis anos.

3. O funcionario declarado na situación de suspensión de funcións non poderá prestar servizos en ningunha Administración pública nin nos organismos públicos, axencias ou entidades de

dereito público dependentes ou vinculadas a elas durante o tempo de cumprimento da pena ou sanción.

4. Poderase acordar a suspensión de funcións con carácter provisional con ocasión da tramitación dun procedemento xudicial ou expediente disciplinario, nos termos establecidos neste estatuto.

ARTIGO 91. Reingreso ao servizo activo.

Regulamentariamente regularanse os prazos, os procedementos e as condicións, segundo as situacións administrativas de procedencia, para solicitar o reingreso ao servizo activo dos funcionarios de carreira, con respecto ao dereito á reserva do posto de traballo nos casos en que proceda conforme este estatuto.

ARTIGO 92. Situacións do persoal laboral.

O persoal laboral rexerase polo Estatuto dos traballadores e polos convenios colectivos que lle sexan de aplicación.

Os convenios colectivos poderán determinar a aplicación deste capítulo ao persoal incluído no seu ámbito de aplicación no que resulte compatible co Estatuto dos traballadores.

TÍTULO VII Réxime disciplinario

ARTIGO 93. Responsabilidade disciplinaria.

1. Os funcionarios públicos e o persoal laboral quedan suxeitos ao réxime disciplinario establecido no presente título e nas normas que as leis de función pública diten en desenvolvemento deste estatuto.

2. Os funcionarios públicos ou o persoal laboral que induciren outros á realización de actos ou condutas constitutivos de falta disciplinaria, incorrerán na mesma responsabilidade ca estes.

3. Igualmente, incorrerán en responsabilidade os funcionarios públicos ou persoal laboral que encubriren as faltas consumadas moi graves ou graves, cando destes actos derive dano grave para a Administración ou os cidadáns.

4. O réxime disciplinario do persoal laboral rexerase, no non previsto neste título, pola lexislación laboral.

ARTIGO 94. Exercicio da potestade disciplinaria.

1. As administracións públicas corrixirán disciplinariamente as infraccións do persoal ao seu servizo sinalado no artigo anterior, cometidas no exercicio das súas funcións e cargos, sen prexuízo da responsabilidade patrimonial ou penal que puiden derivar de tales infraccións.

2. A potestade disciplinaria exercerase de acordo cos seguintes principios:

- a) Principio de legalidade e tipicidade das faltas e sancións, a través da predeterminación normativa ou, no caso do persoal laboral, dos convenios colectivos.
- b) Principio de irretroactividade das disposicións sancionadoras non favorables e de retroactividade das favorables ao presunto infractor.

c) Principio de proporcionalidade, aplicable tanto á clasificación das infraccións e sancións como á súa aplicación.

d) Principio de culpabilidade.

e) Principio de presunción de inocencia.

3. Cando da instrución dun procedemento disciplinario resulte a existencia de indicios fundados de criminalidade, suspenderase a súa tramitación poñéndoo en coñecemento do Ministerio Fiscal.

Os feitos declarados probados por resolucións xudiciais firmes vinculan a Administración.

ARTIGO 95. Faltas disciplinarias.

1. As faltas disciplinarias poden ser moi graves, graves e leves.

2. Son faltas moi graves:

a) O incumprimento do deber de respecto á Constitución e aos respectivos estatutos de autonomía das comunidades autónomas e cidades de Ceuta e Melilla, no exercicio da función pública.

b) Toda actuación que supoña discriminación por razón de orixe racial ou étnica, relixión ou conviccións, discapacidade, idade ou orientación sexual, lingua, opinión, lugar de nacemento ou veciñanza, sexo ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social, así como o acoso por razón de orixe racial ou étnica, relixión ou conviccións, discapacidade, idade ou orientación sexual e o acoso moral, sexual e por razón de sexo.

c) O abandono do servizo, así como non facerse cargo voluntariamente das tarefas ou funcións que teñen encomendadas.

d) A adopción de acordos manifestamente ilegais que lles causen prexuízo grave á Administración ou aos cidadáns.

e) A publicación ou utilización indebida da documentación ou información a que teñan ou tivesen acceso por razón do seu cargo ou función.

f) A negligencia na custodia de segredos oficiais, declarados así por lei ou clasificados como tales, que sexa causa da súa publicación ou que provoque a súa difusión ou coñecemento indebido.

g) O notorio incumprimento das funcións esenciais inherentes ao posto de traballo ou funcións encomendadas.

h) A violación da imparcialidade, utilizando as facultades atribuídas para influir en procesos electorais de calquera natureza e ámbito.

i) A desobediencia aberta ás ordes ou instrucións dun superior, salvo que constitúan infracción manifesta do ordenamento xurídico.

l) A prevaleza da condición de empregado público para obter un beneficio indebido para si ou para outro.

m) A obstaculización ao exercicio das liberdades públicas e dereitos sindicais.

- n) A realización de actos encamiñados a coartar o libre exercicio do dereito de folga.
 - ñ) O incumprimento da obriga de atender os servizos esenciais en caso de folga.
 - o) O incumprimento das normas sobre incompatibilidades cando iso dea lugar a unha situación de incompatibilidade.
 - p) A incomparecencia inustificada nas comisións de investigación das Cortes Xerais e das asembleas lexislativas das comunidades autónomas.
 - q) O acoso laboral.
 - r) Tamén serán faltas moi graves as que queden tipificadas como tales en lei das Cortes Xerais ou da asemblea lexislativa da correspondente comunidade autónoma ou polos convenios colectivos no caso de persoal laboral.
3. As faltas graves serán establecidas por lei das Cortes Xerais ou da asemblea lexislativa da correspondente comunidade autónoma ou polos convenios colectivos no caso de persoal laboral, atendendo ás seguintes circunstancias:

- a) O grao en que se vulnerase a legalidade.
 - b) A gravidade dos danos causados ao interese público, ao patrimonio ou aos bens da Administración ou dos cidadáns.
 - c) O descrédito para a imaxe pública da Administración.
4. As leis de función pública que se diten en desenvolvemento do presente estatuto determinarán o réxime aplicable ás faltas leves, atendendo ás anteriores circunstancias.

ARTIGO 96. Sancións.

1. Por razón das faltas cometidas poderanse impor as seguintes sancións:

- a) Separación do servizo dos funcionarios, que no caso dos funcionarios interinos comportará a revogación do seu nomeamento e que só poderá sancionar a comisión de faltas moi graves.
 - b) Despedimento disciplinario do persoal laboral, que só poderá sancionar a comisión de faltas moi graves e comportará a inhabilitación para ser titular dun novo contrato de traballo con funcións similares ás que desempeñaban.
 - c) Suspensión firme de funcións, ou de emprego e soldo no caso do persoal laboral, cunha duración máxima de seis anos.
 - d) Traslado forzoso, con ou sen cambio de localidade de residencia, polo período que en cada caso se estableza.
 - e) Demérito, que consistirá na penalización para efectos de carreira, promoción ou mobilidade voluntaria.
 - f) Apercibimento.
 - g) Calquera outra que se estableza por lei.
2. Procederá a readmisión do persoal laboral fixo cando sexa declarado improcedente o despedimento acordado como consecuencia da incoación dun expediente disciplinario pola comisión dunha falta moi grave.

3. O alcance de cada sanción establecerase tendo en conta o

grao de intencionalidade, descoído ou negligencia que se revele na conducta, o dano ao interese público, a reiteración ou reincidencia, así como o grao de participación.

ARTIGO 97. Prescrición das faltas e sancións.

As infraccións moi graves prescribirán aos tres anos, as graves aos dous anos e as leves aos seis meses; as sancións impostas por faltas moi graves prescribirán aos tres anos, as impostas por faltas graves aos dous anos e as impostas por faltas leves ao ano.

O prazo de prescrición comezase a contar desde que a falta se cometese, e desde o cesamento da súa comisión cando se trate de faltas continuadas.

O das sancións, desde a firmeza da resolución sancionadora.

ARTIGO 98 Procedemento disciplinario e medidas provisionais.

1. Non se poderá impor sanción pola comisión de faltas moi graves ou graves senón mediante o procedemento previamente establecido.

A imposición de sancións por faltas leves levarase a cabo por procedemento sumario con audiencia ao interesado.

2. O procedemento disciplinario que se estableza no desenvolvemento deste estatuto estruturarase atendendo aos principios de eficacia, celeridade e economía procesual, con pleno respecto aos dereitos e garantías de defensa do presunto responsable.

No procedemento quedará establecida a debida separación entre a fase instructora e a sancionadora, encomendándoseles a órganos distintos.

3. Cando así estea previsto nas normas que regulen os procedementos sancionadores, poderanse adoptar mediante resolución motivada medidas de carácter provisional que aseguren a eficacia da resolución final que puidese recaer.

A suspensión provisional como medida cautelar na tramitación dun expediente disciplinario non poderá exceder seis meses, salvo en caso de paralización do procedemento imputable ao interesado. A suspensión provisional poderase acordar tamén durante a tramitación dun procedemento xudicial e manterase polo tempo a que se estenda a prisión provisional ou outras medidas decretadas polo xuíz que determinen a imposibilidade de desempeñar o posto de traballo. Neste caso, se a suspensión provisional excede seis meses, non suporá perda do posto de traballo.

O funcionario suspenso provisional terá dereito a percibir durante a suspensión as retribucións básicas e, se for o caso, as prestacións familiares por fillo a cargo.

4. Cando a suspensión provisional se eleve a definitiva, o funcionario deberá devolver o percibido durante o tempo de duración daquela. Se a suspensión provisional non chegase a converterse en sanción definitiva, a Administración deberá restituírlle ao funcionario a diferenza entre os haberes realmente percibidos e os que debese percibir si se encontrase con plenitude de dereitos.

O tempo de permanencia en suspensión provisional será de aboamento para o cumprimento da suspensión firme.

Cando a suspensión non sexa declarada firme, o tempo da súa duración computarase como de servizo activo e deberase acordar a inmediata reincorporación do funcionario ao seu posto de traballo, con recoñecemento de todos os dereitos económicos e demais que procedan desde a data de suspensión.

TÍTULO VIII

Cooperación entre as administracións públicas

ARTIGO 99. Relacións de cooperación entre as administracións públicas.

As administracións públicas actuarán e relacionaranse entre si nas materias obxecto deste estatuto de acordo cos principios de cooperación e colaboración, respectando, en todo caso, o exercicio lexítimo das súas competencias por parte das outras administracións.

ARTIGO 100. Órganos de cooperación.

1. A Conferencia Sectorial de Administración Pública, como órgano de cooperación en materia de administración pública da Administración xeral do Estado, das administracións das comunidades autónomas, das cidades de Ceuta e Melilla e da Administración local, cuxos representantes serán designados pola Federación Española de Municipios e Provincias, como asociación de entidades locais de ámbito estatal con maior implantación, sen prexuízo da competencia doutras conferencias sectoriais ou órganos equivalentes, atenderá no seu funcionamento e organización ao establecido na vixente lexislación sobre réxime xurídico das administracións públicas.

2. Créase a Comisión de Coordinación do Emprego Público como órgano técnico e de traballo dependente da Conferencia Sectorial de Administración Pública. Nesta comisión farase efectiva a coordinación da política de persoal entre a Administración xeral do Estado, as administracións das comunidades autónomas e das cidades de Ceuta e Melilla e as entidades locais e, en concreto, correspóndelle:

- a) Impulsar as actuacións necesarias para garantir a efectividade dos principios constitucionais no acceso ao emprego público.
- b) Estudiar e analizar os proxectos de lexislación básica en materia de emprego público, así como emitir informe sobre calquera outro proxecto normativo que as administracións públicas lle presenten.
- c) Elaborar estudos e informes sobre o emprego público. Estes estudos e informes remitiránelles ás organizacións sindicais presentes na Mesa Xeral de Negociación das Administracións Públicas.

3. Compoñen a Comisión de Coordinación do Emprego Público os titulares daqueles órganos directivos da política de recursos humanos da Administración xeral do Estado, das administracións das comunidades autónomas e das cidades de

Ceuta e Melilla e os representantes da Administración local designados pola Federación Española de Municipios e Provincias, como asociación de entidades locais de ámbito estatal con maior implantación, nos termos que se determinen regulamentariamente, logo da consulta coas comunidades autónomas.

4. A Comisión de Coordinación do Emprego Público elaborará as súas propias normas de organización e funcionamento.

Disposición adicional primeira. Ámbito específico de aplicación.

Os principios contidos nos artigos 52, 53, 54, 55 e 59 serán de aplicación nas entidades do sector público estatal, autonómico e local, que non estean incluídas no artigo 2 deste estatuto e que estean definidas así na súa normativa específica.

Disposición adicional segunda. Funcionarios con habilitación de carácter estatal.

1. Funcións públicas nas corporacións locais:

1.1 Son funcións públicas, cuxo cumprimento queda reservado exclusivamente a funcionarios, as que impliquen exercicio de autoridade, as de fe pública e asesoramento legal preceptivo, as de control e fiscalización interna da xestión económico-financiera e orzamentaria, as de contabilidade e tesourería.

1.2 Son funcións públicas necesarias en todas as corporacións locais, cuxa responsabilidade administrativa está reservada a funcionarios con habilitación de carácter estatal:

- a) A de secretaría, comprensiva da fe pública e do asesoramento legal preceptivo.
- b) O control e a fiscalización interna da xestión económico-financiera e orzamentaria e a contabilidade, tesourería e recadación.

2. A escala de funcionarios con habilitación de carácter estatal subdivídese nas seguintes subescalas:

- a) Secretaría, á cal lle corresponden as funcións contidas no punto 1.2.a).
- b) Intervención-tesourería, á que corresponde as funcións contidas no punto 1.2.b).
- c) Secretaría-intervención, á que corresponde as funcións contidas nos puntos 1.2.a) e 1.2.b), salvo a función de tesourería.

Os funcionarios das subescalas de secretaría e intervención-tesourería estarán integrados nunha destas dúas categorías: entrada ou superior.

3. A creación, clasificación e supresión de postos de traballo reservados a funcionarios con habilitación de carácter estatal correspóndelle a cada comunidade autónoma, de acordo cos criterios básicos que se establezan por lei.

4. A convocatoria da oferta de emprego, co obxectivo de cubrir as vacantes existentes das prazas correspondentes aos funcionarios a que se refire o punto 1.2, correspóndelles ás comunidades autónomas. Así mesmo, é de competencia das comunidades autónomas a selección destes funcionarios, conforme

os títulos académicos requiridos e programas mínimos aprobados regulamentariamente polo Ministerio de Administracións Públicas. As comunidades autónomas publicarán as convocatorias das probas selectivas dos funcionarios con habilitación de carácter estatal nos seus diarios oficiais e remitiranas ao Ministerio de Administracións Públicas para a súa publicación no Boletín Oficial del Estado.

As comunidades autónomas remitirán a relación de funcionarios nomeados por elas ao Ministerio de Administracións Públicas para que este proceda a acreditar a habilitación estatal obtida e á súa inscrición no correspondente rexistro.

Para estes efectos, no Ministerio de Administracións Públicas existirá un rexistro de funcionarios con habilitación de carácter estatal no cal se deberán inscribir os nomeamentos efectuados polas comunidades autónomas, situacións administrativas, tomas de posesión, cesamento e cantas incidencias afecten a carreira profesional destes funcionarios. Este rexistro integrará as inscricións practicadas nos rexistros propios das comunidades autónomas.

Os funcionarios habilitados están lexitimados para participar nos concursos de méritos convocados para a provisión dos postos de traballo reservados a estes funcionarios nos cadros de persoal das entidades locais.

5. Provisión de postos reservados a funcionarios con habilitación de carácter estatal.

5.1 O concurso será o sistema normal de provisión de postos de traballo e nel teranse en conta os méritos xerais, os méritos correspondentes ao coñecemento das especialidades da organización territorial de cada comunidade autónoma e do seu dereito propio, o coñecemento da lingua oficial nos termos previstos na lexislación autonómica respectiva e os méritos específicos directamente relacionados coas características do posto.

Existirán dous concursos anuais: o concurso ordinario e o concurso unitario.

As comunidades autónomas, no seu ámbito territorial, regularán as bases comúns do concurso ordinario así como a porcentaxe de puntuación que corresponda a cada un dos méritos enumerados anteriormente.

As corporacións locais aprobarán o concurso ordinario anual con inclusión das prazas vacantes que consideren necesario convocar. O ámbito territorial do concurso ordinario será o da comunidade autónoma a que pertenza a corporación local.

Os presidentes das corporacións locais efectuarán as convocatorias do concurso ordinario e remitiranas á correspondente comunidade autónoma para a súa publicación. As resolucións dos concursos efectuaranas as corporacións locais e remitiranas á respectiva comunidade autónoma, que, logo da súa coordinación para evitar a pluralidade simultánea de adxudicacións a favor dun mesmo concursante, procederá á súa publicación no seu diario oficial e dará traslado dela ao Ministerio de Administracións Públi-

cas para a súa publicación no «Boletín Oficial del Estado» e para a inclusión no rexistro de funcionarios con habilitación de carácter estatal.

O Ministerio de Administracións Públicas efectuará, supletoriamente, en función dos méritos xerais e dos de valoración autonómica e de acordo co establecido polas comunidades autónomas respecto do requisito da lingua, a convocatoria anual dun concurso unitario dos postos de traballo vacantes, reservados a funcionarios con habilitación de carácter estatal, que se deban prover por concurso, nos termos que estableza regulamentariamente o Ministerio de Administracións Públicas.

O ámbito territorial do concurso unitario será de carácter estatal.

5.2 Excepcionalmente, para os municipios de gran poboación previstos no artigo 121 da Lei 7/1985, así como as deputacións provinciais, cabidos e consellos insulares, poderanse cubrir polo sistema de libre designación, entre funcionarios con habilitación de carácter estatal da subescala e categoría correspondentes, os postos reservados a eles que se determinen nas relacións de postos de traballo nos termos previstos na lexislación básica sobre función pública.

5.3 As comunidades autónomas efectuarán, de acordo coa súa normativa, os nomeamentos provisionais de funcionarios con habilitación de carácter estatal, así como as comisións de servizos, acumulacións, nomeamentos de persoal interino e de persoal accidental.

6. O réxime disciplinario aplicable aos funcionarios con habilitación de carácter estatal regularase polo disposto por cada comunidade autónoma e corresponderalle ao Ministerio de Administracións Públicas a resolución dos expedientes disciplinarios nos cales o funcionario se encontre destinado nunha comunidade distinta a aquela en que se lle incoou o expediente.

7. Os funcionarios con habilitación de carácter estatal rexeranse polos sistemas de acceso, carreira, provisión de postos e agrupación de funcionarios aplicables na súa correspondente comunidade autónoma, respectando o establecido nesta lei.

Disposición adicional terceira. Aplicación das disposicións deste estatuto ás institucións forais.

1. Este estatuto aplicaráselle á Comunidade Foral de Navarra nos termos establecidos no artigo 149.1.18.^a, na disposición adicional primeira da Constitución e na Lei orgánica 13/1982, do 10 de agosto, de reintegración e melloramento do réxime foral de Navarra.

2. No ámbito da Comunidade Autónoma do País Vasco, este estatuto aplicarase de conformidade coa disposición adicional primeira da Constitución, co artigo 149.1.18.^a da Constitución e coa Lei orgánica 3/1979, do 18 de decembro, pola que se aproba o Estatuto de autonomía para o País Vasco. As facultades previstas na disposición adicional segunda respecto aos funcionarios con habilitación de carácter estatal serán desempeñadas polas institucións forais dos seus territorios históricos ou polas institucións

comúns da comunidade autónoma, nos termos que estableza a normativa autonómica.

Disposición adicional cuarta. Funcionarios públicos propios das cidades de Ceuta e Melilla.

1. Os funcionarios públicos propios das administracións das cidades de Ceuta e Melilla réxense polo disposto neste estatuto, polas normas de carácter regulamentario que no seu desenvolvemento poidan aprobar as súas asembleas no marco dos seus estatutos respectivos, polas normas que no seu desenvolvemento poida ditar o Estado e pola Lei de función pública da Administración xeral do Estado.

2. No marco do previsto no número anterior, as asembleas de Ceuta e Melilla terán, ademais, as seguintes funcións:

- a) O establecemento, a modificación e a supresión de escalas, subescalas e clases de funcionarios e a súa clasificación.
- b) A aprobación dos cadros de persoal e das relacións de postos de traballo.
- c) A regulación do procedemento de provisión de postos directivos así como o seu réxime de permanencia e cesamento.
- d) A determinación das faltas e sancións disciplinarias leves.

3. Os funcionarios transferidos rexeranse pola Lei de función pública da Administración xeral do Estado e polas súas normas de desenvolvemento. Poren, poderanse integrar como funcionarios propios da cidade a que fosen transferidos e quedarán na situación administrativa de servizo noutras administracións públicas.

Disposición adicional quinta. Aplicación deste estatuto aos organismos reguladores.

O establecido no presente estatuto aplicaráselles aos organismos reguladores da disposición adicional décima, 1 da Lei 6/1997, do 14 de abril, de organización e funcionamento da Administración xeral do Estado, na forma prevista nas súas leis de creación.

Disposición adicional sexta. Xubilación dos funcionarios.

O Goberno presentará no Congreso dos Deputados un estudo sobre os distintos réximes de acceso á xubilación dos funcionarios, que conteña, entre outros aspectos, recomendacións para asegurar a non discriminación entre colectivos con características semellantes e a conveniencia de ampliar a posibilidade de acceder á xubilación anticipada de determinados colectivos.

Disposición adicional sétima. Outras agrupacións profesionais sen requisito de titulación.

1. Ademais dos grupos clasificatorios establecidos no artigo 76 do presente estatuto, as administracións públicas poderán establecer outras agrupacións diferentes das enunciadas anteriormente, para cuxo acceso non se esixa estar en posesión de ningunha das titulacións previstas no sistema educativo.

2. Os funcionarios que pertencen a estas agrupacións, cando reúnan a titulación esixida, poderán promocionar de acordo co establecido no artigo 18 deste estatuto.

Disposición adicional oitava. Plans de igualdade.

1. As administracións públicas están obrigadas a respectar a igualdade de trato e de oportunidades no ámbito laboral e, con esta finalidade, deberán adoptar medidas dirixidas a evitar calquera tipo de discriminación laboral entre mulleres e homes.

2. Sen prexuízo do disposto no punto anterior, as administracións públicas deberán elaborar e aplicar un plan de igualdade para desenvolver no convenio colectivo o acordo de condicións de traballo do persoal funcionario que sexa aplicable, nos termos previstos nel.

Disposición adicional novena.

Os funcionarios de carreira terán garantidos os dereitos económicos alcanzados ou recoñecidos no marco dos sistemas de carreira profesional establecidos polas leis de cada Administración pública.

Disposición adicional décima.

A carreira profesional dos funcionarios de carreira iniciárase no grao, nivel, categoría, escala e outros conceptos análogos correspondentes á praza inicialmente asignada ao funcionario tras a superación do correspondente proceso selectivo, que terán a consideración de mínimos. A partir daqueles, produciranse os ascensos que procedan segundo a modalidade de carreira aplicable en cada ámbito.

Disposición adicional décima primeira. Ámbito de aplicación do artigo 87.3.

Ao persoal recollido no artigo 4 deste estatuto que sexa declarado en servizos especiais ou en situación administrativa análoga aplicaráselle os dereitos establecidos no artigo 87.3 do presente estatuto na medida en que esta aplicación resulte compatible co establecido na súa lexislación específica.

Disposición transitoria primeira. Garantía de dereitos retributivos.

1. O desenvolvemento do presente estatuto non poderá comportar, para o persoal incluído no seu ámbito de aplicación, a diminución da contía dos dereitos económicos e outros complementos retributivos inherentes ao sistema de carreira vixente para eles no momento da súa entrada en vigor, calquera que sexa a situación administrativa en que se atopen.

2. Se o persoal incluído no ámbito de aplicación do presente estatuto non estivese na situación de servizo activo, recoñeceránselle os dereitos económicos e complementos retributivos a que se refire o parágrafo anterior a partir do momento en que se produza o seu reingreso ao servizo activo.

Disposición transitoria segunda. Persoal laboral fixo que desempeña funcións ou postos clasificados como propios de persoal funcionario.

O persoal laboral fixo que no momento da entrada en vigor deste estatuto estea a desempeñar funcións de persoal funcionario, ou pase a desempeñalas en virtude de probas de selección ou promoción convocadas antes desta data, poderá seguir desempeñándoas.

Así mesmo, poderá participar nos procesos selectivos de promoción interna convocados polo sistema de concurso-oposición, de forma independente ou conxunta cos procesos selectivos de libre concorrência, naqueles corpos e escalas a que figuren adscritos as funcións ou os postos que desempeñe, sempre que posúa a titulación necesaria e reúna os restantes requisitos esixidos, valorándose, para estes efectos, como mérito os servizos efectivos prestados como persoal laboral fixo e as probas selectivas superadas para acceder a esta condición.

Disposición transitoria terceira. Entrada en vigor da nova clasificación profesional.

1. Namentres non se xeneralice a implantación dos novos títulos universitarios a que se refire o artigo 76, para o acceso á función pública seguirán sendo válidos os títulos universitarios oficiais vixentes no momento da entrada en vigor deste estatuto.

2. Transitoriamente, os grupos de clasificación existentes no momento da entrada en vigor do presente estatuto integraranse nos grupos de clasificación profesional de funcionarios previstos no artigo 76, de acordo coas seguintes equivalencias:

- Grupo A: subgrupo A1.
- Grupo B: subgrupo A2.
- Grupo C: subgrupo C1.
- Grupo D: subgrupo C2.
- Grupo E: agrupacións profesionais a que fai referencia a disposición adicional sétima.

3. Os funcionarios do subgrupo C1 que reúnan a titulación esixida poderán promocionar ao grupo A sen necesidade de pasar polo novo grupo B, de acordo co establecido no artigo 18 deste estatuto.

Disposición transitoria cuarta. Consolidación de emprego temporal.

1. As administracións públicas poderán efectuar convocatorias de consolidación de emprego a postos ou prazas de carácter estrutural correspondentes aos seus distintos corpos, escalas ou categorías, que estean dotados orzamentariamente e se encontren desempeñados interina ou temporalmente con anterioridade ao 1 de xaneiro de 2005.

2. Os procesos selectivos garantirán o cumprimento dos principios de igualdade, mérito, capacidade e publicidade.

3. O contido das probas gardará relación cos procedementos, tarefas e funcións habituais dos postos obxecto de cada convoca-

toria. Na fase de concurso poderanse valorar, entre outros méritos, o tempo de servizos prestados nas administracións públicas e a experiencia nos postos de traballo obxecto da convocatoria.

Os procesos selectivos desenvolveranse conforme o disposto nos números 1 e 3 do artigo 61 deste estatuto.

Disposición transitoria quinta. Procedemento electoral xeral.

Mentres se determine o procedemento electoral xeral previsto no artigo 39 do presente estatuto, manteranse con carácter de normativa básica os seguintes artigos da Lei 9/1987, do 12 de xuño, de órganos de representación, determinación das condicións de traballo e participación do persoal ao servizo das administracións públicas: 13.2, 13.3, 13.4, 13.5, 13.6, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 25, 26, 27, 28 e 29.

Disposición transitoria sexta. Ampliación do permiso de paternidade.

As administracións públicas ampliarán de forma progresiva e gradual a duración do permiso de paternidade regulado na alínea c) do artigo 49, ata alcanzar o obxectivo de catro semanas deste permiso aos seis anos da entrada en vigor deste estatuto.

Disposición transitoria sétima. Funcionarios con habilitación de carácter estatal.

Entrementres non se aproben as normas de desenvolvemento da disposición adicional segunda deste estatuto, sobre o réxime xurídico dos funcionarios con habilitación de carácter estatal, continuarán en vigor as disposicións que na actualidade regulan a escala de funcionarios de Administración local con habilitación de carácter nacional, que se entenderán referidas á escala de funcionarios con habilitación de carácter estatal.

Disposición transitoria oitava. Persoal funcionario de centros docentes dependentes doutras administracións.

Cando se incorporasen, con anterioridade á entrada en vigor da Lei orgánica, 2/2006, do 3 de maio, de educación, ou se incorporaren durante os tres primeiros anos da súa aplicación, centros previamente dependentes de calquera Administración pública ás redes de centros docentes dependentes das administracións educativas, o persoal docente que teña a condición de funcionario e preste os seus servizos nestes centros poderase integrar nos corpos docentes a que se refire a Lei orgánica de educación sempre e cando teñan a titulación requirida para o ingreso nos respectivos corpos ou a que no momento do seu ingreso na Administración pública de procedencia se esixía para o ingreso aos corpos docentes de ámbito estatal.

Estes funcionarios ordenaranse no corpo en que se integren respectando a data do nomeamento como funcionarios da Administración de procedencia e continuarán a desempeñar os destinos que teñan asignados no momento da súa integración e quedarán, no sucesivo, suxeitos á normativa sobre provisión de postos de traballo dos funcionarios docentes.

Disposición derogatoria única.

Quedan derogadas, co alcance establecido na disposición derradeira cuarta, as seguintes disposicións:

- a) Da Lei de funcionarios civís do Estado aprobada polo Decreto 315/1964, do 7 de febreiro, os artigos 1, 2, 3, 4, 5.2, 7, 29, 30, 36, 37, 38, 39.2, 40, 41, 42, 44, 47, 48, 49, 50, 59, 60, 61, 63, 64, 65, 68, 71, 76, 77, 78, 79, 80, 87, 89, 90, 91, 92, 93, 102, 104 e 105.
- b) Da Lei 30/1984, do 2 de agosto, de medidas para a reforma da función pública, os artigos 3.2.e) e f); 6; 7; 8; 11; 12; 13.2, 3 e 4; 14.4 e 5; 16; 17; 18.1 a 5; 19.1 e 3; 20.1, a), b) parágrafo primeiro, c), e) e g) nos seus parágrafos primeiro ao cuarto, e i), 2 e 3; 21; 22.1 coa excepción dos dous últimos parágrafos; 23; 24; 25; 26; 29, coa excepción do último parágrafo dos seus números 5, 6 e 7; 30.3 e 5; 31; 32; 33; disposicións adicionais terceira, 2 e 3, cuarta, décimo segunda e décimo quinta, disposicións transitorias segunda, oitava e novena.
- c) A Lei 9/1987, do 12 de xuño, de órganos de representación, determinación das condicións de traballo e participación do persoal ao servizo das administracións públicas, agás o seu artigo 7 e coa excepción recollida na disposición transitoria quinta deste estatuto.
- d) A Lei 17/1993, do 23 de decembro, sobre incorporación á función pública española dos nacionais doutros Estados membros da Unión Europea.
- e) Da Lei 7/1985, do 2 de abril, reguladora das bases do réxime local, o artigo 92 e o capítulo III do título VII.
- f) Do Real decreto lexislativo 781/1986, do 18 de abril, texto refundido das disposicións legais vixentes en materia de réxime local, o capítulo III do título VII.
- g) Todas as normas de igual ou inferior rango que contradigan ou se opoñan ao disposto neste estatuto.

Disposición derradeira primeira. Habilitación competencial.

As disposicións deste estatuto díctanse ao abeiro do artigo 149.1.18.^a da Constitución e constitúen aquelas bases do réxime estatutario dos funcionarios; ao abeiro do artigo 149.1.7.^a da Constitución, polo que se refire á lexislación laboral, e ao abeiro do artigo 149.1.13.^a da Constitución, bases e coordinación da planificación xeral da actividade económica.

Disposición derradeira segunda.

As previsións desta lei son de aplicación a todas as comunidades autónomas, respectaranse en todo caso as posicións singulares en materia de sistema institucional e as competencias

exclusivas e compartidas en materia de función pública e de auto-organización que lles atribúen os respectivos estatutos de autonomía, no marco da Constitución.

Disposición derradeira terceira. Modificación da Lei 53/1984, do 26 de decembro, de incompatibilidades do persoal ao servizo das administracións públicas.

1. Modifícanse as letras a) e g) do punto 1 do artigo 2, que quedan redactadas do seguinte xeito:

- «a) O persoal civil e militar ao servizo da Administración do Estado e dos seus organismos públicos.
- g) O persoal ao servizo de entidades, corporacións de dereito público, fundacións e consorcios cuxos orzamentos se doten ordinariamente en máis dun 50 por cento con subvencións ou outros ingresos procedentes das administracións públicas».

2. Modifícase o punto 1 do artigo 16, que queda redactado da seguinte forma:

«No se lles poderá autorizar ou recoñecer compatibilidade ao persoal funcionario, ao persoal eventual e ao persoal laboral cando as retribucións complementarias que teñan dereito a percibir da alínea b) do artigo 24 deste estatuto inclúan o factor de incompatibilidade ao retribuído por arancel e ao persoal directivo, incluído o suxeito á relación laboral de carácter especial de alta dirección».

Disposición derradeira cuarta. Entrada en vigor.

1. Este estatuto entrará en vigor no prazo dun mes a partir da súa publicación no «Boletín Oficial del Estado».

2. Malia o establecido nos capítulos II e III do título III, excepto o artigo 25.2, e no capítulo III do título V, producirá efectos a partir da entrada en vigor das leis de función pública que se diten en desenvolvemento deste estatuto.

A disposición derradeira terceira 2 deste estatuto producirá efectos en cada Administración pública a partir da entrada en vigor do capítulo III do título III coa aprobación das leis de función pública das administracións públicas que se diten en desenvolvemento deste estatuto. Ata que se fagan efectivos eses supostos, a autorización ou denegación de compatibilidades continuará a se rexer pola actual normativa.

3. Ata que se diten as leis de función pública e as normas regulamentarias de desenvolvemento, manteranse en vigor en cada Administración pública as normas vixentes sobre ordenación, planificación e xestión de recursos humanos mentres non se opoñan ao establecido neste estatuto.

PROPOSTAS DE MELLORA PARA A NEGOCIACIÓN COLECTIVA

A continuación, a modo de exemplo, propoñemos unha serie de melloras (con respecto ao ET) ao marco legal en materia de igualdade a incluír na negociación dos convenios colectivos.

1. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

1. PERMISO DE PATERNIDADE

Recomendamos:

Ampliar a duración do permiso de paternidade ata as 4 semanas. Ter en conta que desde o 1 de xaneiro de 2009 o permiso de paternidade se ampliou de 13 a 20 días para os pais dos seguintes colectivos:

Pais de familias numerosas: as que xa o son e as que adquiren esta condición co novo nacemento ou adopción.

Pais de familias con algún membro con discapacidade.

Pais /Nais de familias monoparentais con 2 fillos/as.

Propoñemos a incorporación dos seguintes textos:

Permiso por paternidade polo nacemento, acollemento ou adopción dun fillo ou filla: terá unha duración de 2 semanas, do que disporá a partir da data de nacemento, da decisión administrativa ou xudicial de acollemento ou da resolución xudicial pola que se constituía a adopción. No caso de parto, acollemento ou adopción múltiples, o permiso aumentarase nunha semana máis por cada fillo ou filla. Este permiso é independente á suspensión de contrato durante 13 días regulado no artigo 48 bis do ET.

A nai poderá gozar deste permiso de paternidade, a continuación do permiso de maternidade, cando o pai falecesse antes de desfrutar do permiso ou durante o mesmo (neste caso poderá facer uso da parte proporcional do permiso que non chegou a desfrutar), se a filiación paterna non estivese determinada, cando a nai teña recoñecida xudicialmente a garda legal do/a fillo/a, ou cando os proxenitores non estivesen casados ou unidos de feito.

No caso de matrimonio ou unións de feito de mulleres ou de homes, ao facer uso un membro da parella do permiso de paternidade, quen non o disfrute terá dereito ao permiso de paternidade.

No caso de morte da crianza no parto, o período de suspensión non se verá reducido.

2. PERMISO RELACIONADOS COA MATERNIDADE:

Propoñemos a incorporación dos seguintes textos:

Permiso retribuído **para asistir e para acompañar a tratamentos de fecundación asistida e máis para acompañar a exames prenatais e a técnicas de preparación ao parto** (con independencia de se se realizan en centros públicos ou privados) durante o tempo indispensable para a súa práctica, con aviso previo e xustificación da necesidade de realización dentro da xornada de traballo.

Dereito a ausentarse dúas horas diarias retribuídas nos casos de nacemento de fillas/os prematuras/os ou que teñan que permanecer hospitalizados/as despois do parto.

3. ADOPCIÓN E ACOlLEMENTO

Un **permiso retribuído** polo tempo indispensable para realizar **trámites** relacionados coa adopción ou o acollemento.

No caso da adopción internacional, ou cando sexa necesario o desprazamento previo da nai e do pai ao país de orixe da/o adoptada/o, a traballadora ou o traballador poderán facer uso dun **permiso non retribuído de ata 4 semanas** incluso antes da resolución pola que se constituía a adopción.

4. LACTACIÓN

Por lactación dun fillo ou filla menor de 12 meses, a traballadora terá dereito a **unha hora de ausencia de traballo**, que poderá dividir en dúas fraccións de media hora cada unha. Este dereito poderase substituír por unha redución da xornada normal en media hora ao inicio e ao final da xornada ou ben nunha hora ao inicio ou ao final da xornada. Este dereito poderá ser exercido indistintamente por un ou outro dos proxenitores, no caso de que ambos traballen.

Igualmente, poderase substituír o tempo de lactación, a vontade da traballadora, por un permiso retribuído que acumule en **xornadas completas** o tempo correspondente, nun total de 15 xornadas de traballo, despois do gozo do permiso de maternidade.

Cada fillo ou filla dará dereito a un novo permiso.

5. Risco durante a preñez e o período de lactación

Neste apartado é preciso lembrar que a Lei orgánica de igualdade recolle na disposición adicional décimo oitava, relativa ás Modificacións da Lei Xeral da Seguridade Social, a xestión e pagamento da prestación económica por risco durante a preñez e a lactación natural por parte da Entidade Xestora ou Mutua de accidentes de traballo e enfermidades profesionais da Seguridade Social, que será equivalente ao 100% da base reguladora correspondente.

Proposta da CIG a incorporar:

A empresa elaborará unha relación dos postos de traballo sen risco para o embarazo e a representación sindical debe recibir información desta relación.

Na vixilancia da saúde debe terse en conta, en especial, os riscos que poden afectar as traballadoras en situación de embarazo, parto recente ou lactación natural e tamén no que respecta a fertilidade de homes e mulleres. As probas médicas teñen que ser específicas e coa periodicidade suficiente para detectar posibles alteracións.

Cando unha traballadora poña en coñecemento da empresa a súa situación de preñez haberá que realizar unha revisión da avaliación de riscos.

Poñerase a disposición das traballadoras algún lugar limpo, confortábel e privado para a extracción e almacenamento do leite materno (sala de lactación).

Se existe un posíbel risco para a seguridade e a saúde ou unha posíbel repercusión sobre o embarazo ou a lactación das traballadoras ou para o seu fillo/a, o/a empresario/a adoptará as medidas precisas para evitar a exposición ao devandito risco, adaptando as condicións ou o tempo de traballo da traballadora afectada. Estas medidas incluírán a non realización de traballo nocturno ou a quendas, o cambio de quenda, a prohibición de traballo penoso ou perigoso ou o cambio de a un posto de traballo exento de risco.

Se o cambio de posto de traballo non resulta técnica ou obxectivamente posíbel, declararase o paso da traballadora afectada a situación de suspensión do contrato por risco durante o embarazo ou durante o período de lactación, durante o período necesario para a protección da súa seguridade e saúde, ou a do seu fillo/a e mentres persista a imposibilidade de reincorporarse ao seu posto anterior ou a outro compatíbel co seu estado.

6. EXCEDENCIA

O persoal terá dereito a un **período de excedencia de duración non superior a tres anos para atender ao coidado de cada fillo ou filla**, tanto por natureza, como por adopción ou acolleemento.

O persoal terá dereito a un **período de excedencia de duración non superior a tres anos por coidado de familiar ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade**, ou que conviva co traballador ou traballadora.

Ambas as situacións darán dereito á **conservación do posto e ao cómputo de antigüidade** durante o tempo da súa vixencia.

7. MEDIDAS DE ORDENACIÓN DO TEMPO DE TRABALLO

O persoal con fillas ou fillos **menores de 12 anos**, ou con **familiares dependentes** que convivan ao seu cargo, terán dereito á **flexibilización da xornada de traballo** distribuindo esta con absoluta liberdade, sempre que en cómputo semanal resulten cumpridas as horas semanais de traballo aplicábeis. Para isto deberá presentar unha solicitude por escrito cunha antelación de 15 días, indicando o horario solicitado.

8. REDUCIÓN DE XORNADA

Quen por razóns de garda legal teña ao seu **coidado directo algún/ha menor de doce anos**, ou con **familiares dependentes ao seu cargo**, terá dereito a unha redución de xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario entre, polo menos, un oitavo e un máximo da metade da duración daquela.

9. PERMISO MÉDICO

Cando o persoal precise **asistir a un consultorio médico** en horas coincidentes coa xornada laboral, a empresa concederá un permiso sen perda de retribución, durante o tempo indispensable, debendo xustificarse o mesmo co correspondente volante expedido polos servizos de saúde.

Cinco días polo falecemento, accidente ou enfermidade graves, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario, de familiares ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, ou que convivan co traballador ou traballadora. Cando por tal motivo o traballador ou traballadora precise facer un desprazamento para o efecto, o prazo será de 7 días.

Recoñecerase ao persoal con fillas e fillos, acollidos/as menores de 12 anos, ou con familiares que, polas súas enfermidades ou pola súa avanzada idade, necesiten a asistencia doutras persoas, a un **permiso retribuído polo tempo indispensable para o acompañamento a consulta médica**, polo tempo indispensable, debendo xustificarse o mesmo co correspondente volante expedido polos servizos de saúde

Do mesmo xeito, poderán optar por unha **licenza de ata un mes de duración**, de carácter **non retribuída**, no caso de hospitalización prolongada por enfermidade grave ou enfermidade que implique repouso domiciliario do/da cónxuxe ou de parentes que convivan co traballador ou traballadora.

10. VIOLENCIA DE XÉNERO

A traballadora vítima de violencia de xénero, para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral, terá dereito a:

Adopción de xornada reducida ou horario flexíbel.

Preferencia na solicitude de traslado para ocupar un posto de categoría equivalente en calquera praza vacante doutros centros de traballo, con dereito a reserva do seu antigo posto durante 6 meses.

Posibilidade de suspender o contrato de traballo por 6 meses, extensíbeis ata 18 meses.

Posibilidade de extinguir o seu contrato de traballo, con prestación de desemprego, nos termos previstos na Lei Xeral da Seguridade Social.

As ausencias ou faltas de puntualidade motivadas pola situación física ou psicolóxica derivada da violencia de xénero consideraranse xustificadas, cando así o determinen os servizos sociais de atención ou servizos de saúde. Nestes casos poderán flexibilizarse os criterios de concesión de empréstitos ou anticipos ao persoal para atender situacións de necesidade.

REF.: ACUMULACIÓN, VACACIONES E REDUCCIÓN DE XORNADA

Eu, _____, con documento de identidade nº _____, traballadora da empresa _____ con enderezo, para efectos de notificación, en _____ e teléfono _____.

MANIFESTO:

PRIMEIRO: Que atopándome de baixa por maternidade desde o día ____ de ____ de 200__

SEGUNDO: Que de conformidade co establecido no artigo 37.5 do E.T., quen por razóns de garda legal teña ao seu coidado directo algún menor de 8 anos, terá dereito a unha **redución da xornada de traballo** de, entre polo menos, un oitavo e un máximo da metade da duración daquela.

TERCEIRO: Que de conformidade co establecido no artigo 37.4 do E.T., **as traballadoras, por lactación dun fillo ou filla menor de 9 meses, terán dereito** a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións, ou **acumulala en xornadas completas**.

CUARTO: Que tendo en conta o recollido no artigo 37.6 do E.T., **a concreción horaria e a determinación do período de desfrute do permiso de lactación e da redución de xornada, corresponderá á traballadora**, dentro da súa xornada ordinaria.

QUINTO: Tomando como referencia o recollido no artigo 38 do ET, segundo o cal cando o período de **vacacións** fixado no calendario de vacacións da empresa coincida no tempo cunha incapacidade temporal derivada do embarazo, o parto ou a lactación natural ou co período de tempo de suspensión do contrato de traballo por maternidade, **terase dereito a gozar as vacacións en data distinta á da incapacidade temporal** ou á do goce do permiso que polo dito precepto lle correspondese, ao finalizar o período de suspensión, aínda que termine o ano natural a que correspondan

SOLICITO:

Que se proceda a acumular á suspensión do contrato por maternidade **o permiso de lactación** establecido no artigo 5.4 da Disposición adicional décimo primeira da Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, correspondente ás modificacións do texto refundido da Lei do Estatuto das e dos traballadores, correspondente a ____ xornadas de traballo, entrando en vigor esta licenza o día ____ de ____ de 200__ ata o día ____ de ____ de 200__.

Desfrutar das vacacións correspondentes ao exercicio 200__ a continuación do desfrute do permiso de lactación, desde o ____ de ____ ata o ____ de outubro, incorporándome ao meu posto de traballo o vindeiro día ____ de ____ de 200__.

Desde o día ____ de ____ de 200__, reducir a miña xornada de traballo ____ horas, resultando, por tanto o seguinte horario: de 9:30 a 13:30 horas

En caso de non recibir resposta a este escrito nun prazo de sete días, entenderase estimada a petición. _____, a ____ de ____ de 200__

Asinado,

Recibín,

DEPARTAMENTO DE PERSOAL

Ref.: EXCEDENCIA POR COIDADADO DE FILLO/A

Eu, _____, con documento de identidade nº _____, traballadora da empresa _____, con enderezo para efectos de notificación en _____, e teléfono de contacto _____

MANIFESTO:

Que de conformidade co establecido no artigo 46.3 do E.T, modificado pola *Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes*, segundo o cal, *as e os traballadores terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a tres anos para atender ao coidado de cada fillo/a, tanto cando o sexa por natureza, como por adopción, ou nos supostos de acollemento, tanto permanente como preadoptivo, aínda que estes sexan provisionais, a contar desde a data de nacemento, ou se é o caso, da resolución xudicial administrativa.*

SOLICITO:

Pasar á situación de **excedencia por coidado de fillo**, polo que a partir do vindeiro día ____ de ____ do presente ano, deixarei de prestar calquera tipo de actividade para a súa empresa.

_____, a ____ de ____ de _____

Asinado,

Recibín,

REF.: FLEXIBILIZACIÓN HORARIA

Eu, _____, con documento de identidade nº _____, con enderezo, para efectos de notificación, en _____, e teléfono _____

MANIFESTO:

Ao abeiro do recollido na *Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes*, a cal modifica o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores e traballadoras, que no seu artigo 34.8 di: “*a traballadora terá dereito a adaptar a duración e distribución da xornada de traballo para facer efectivo o seu dereito á conciliación da vida persoal, familiar e laboral*”.

SOLICITO:

Adaptar a duración e distribución da xornada de traballo para facer efectivo o meu dereito á conciliación da vida persoal, laboral e familiar, de xeito que a xornada sexa distribuída nunha única quenda de mañá, de 8 a 15:30 horas.

En caso de non recibir resposta a este escrito nun prazo de sete días, entenderase estimada a petición.

E para que así conste aos efectos oportunos, asino a presente en data ____ de ____ de _____.

Asinado,

Recibín,

REF.: FLEXIBILIZACIÓN HORARIA (Para traballadores/as da Administración Pública)

Eu, _____, con documento de identidade nº _____, con enderezo, a efectos de notificación, en _____, e telefone _____

MANIFESTO:**PRIMEIRO:**

Tendo en conta o recollido na *Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes*, a cal modifica o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores e traballadoras, que no seu artigo 34.8 recolle: “a traballadora terá dereito a adaptar a duración e distribución da xornada de traballo para facer efectivo o seu dereito á conciliación da vida persoal, familiar e laboral”.

SEGUNDO:

Tendo en conta o recollido na *Lei 2/2007, do 28 de marzo, do Traballo en Igualdade das Mulleres de Galiza*, na súa Disposición adicional primeira, no seu artigo 9, modifica o artigo 44 da Lei 7/2004, do 16 de xullo, para a igualdade de mulleres e homes, relativo á flexibilización de xornada por motivos familiares, segundo o cal: *Todo o persoal funcionario, eventual, interino, estatutario ou laboral ao servizo da Administración pública galega con fillos/as acollidos/as menores de 12 anos, ou con familiares conviventes que, por enfermidade ou por avanzada idade, necesiten a asistencia doutras persoas, poderá solicitar, e concederáselles se as necesidades do servizo o permitisen, a flexibilización da xornada de traballo dentro dun horario diario de referencia, determinado en cada caso, por petición da persoal interesada e oída a representación legal do persoal, pola dirección de persoal da unidade administrativa ou do centro de traballo. A decisión, se as necesidades do servizo o permitisen, recoñecerá o máis amplo horario diario de referencia posíbel. Dentro do horario diario de referencia establecido, a persoa interesada poderá cumprir a súa xornada de traballo con absoluta liberdade, sempre que, en cómputo mensual, resulten cumpridas todas as horas mensuais de traballo aplicábeis”.*

MOTIVO POLO CAL, SOLICITO:

Adaptar a duración e distribución da xornada de traballo para facer efectivo o meu dereito á conciliación da vida persoal, laboral e familiar, de xeito que a xornada sexa distribuída entre as 7:15 e as 15:15 horas.

E para que así conste aos efectos oportunos, asino a presente en data ____ de ____ de 2009.

Asinado,

Recibín,

DEPARTAMENTO DE PERSOAL

REF.: 1 HORA DE PERMISO POR LACTACIÓN

Eu, _____, con documento de identidade nº _____, traballadora da empresa _____, con enderezo en _____, e teléfono _____.

MANIFESTO:

PRIMEIRO: Que atopándome de baixa por maternidade desde o día ____ de ____

SEGUNDO: Que de conformidade co establecido no artigo 37.4 do Estatuto dos Traballadores, modificado pola Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, **as traballadoras, por lactación dun fillo ou filla menor de 9 meses terán dereito a unha hora de ausencia do traballo**, que poderán dividir en dúas fraccións, ou substituír este dereito por unha redución da súa xornada en media hora coa mesma finalidade ou acumulalo en xornadas completas.

SOLICITO:

A hora de ausencia de traballo recoñecida no permiso de lactación establecido no artigo 5.4 da Disposición adicional décimo primeira da Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, correspondente ás modificacións do texto refundido da Lei do Estatuto das e dos traballadores, de xeito que o horario quede establecido do seguinte xeito: entre as ____ horas e as ____ horas, entrando en vigor esta licenza o vindeiro día ____ de ____ de ____ e finalizando o día ____ de ____ de 200__, data na que a crianza cumpre 9 meses.

En caso de non recibir resposta a este escrito nun prazo de sete días, entenderase estimada a petición.

____, ____ de ____ de 200__

Asinado,

Recibín,

DEPARTAMENTO DE PERSOAL

REF.: CESIÓN DO PERMISO DE LACTACIÓN

Eu, _____, con documento de identidade nº _____, traballadora da empresa _____ con enderezo en _____ e teléfono _____.

MANIFESTO:

PRIMEIRO: Que atopándome de baixa por maternidade desde o día _____ de _____ de _____

SEGUNDO: Que de conformidade co establecido no artigo 37.4 do Estatuto dos Traballadores, unha vez aprobada a Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, as traballadoras, por lactación dun fillo ou filla menor de 9 meses, terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións, ou substituír este dereito por unha redución da súa xornada en media hora coa mesma finalidade ou acumulalo en xornadas completas, podendo ser gozado este permiso indistintamente pola nai ou polo pai no caso de que ambos traballen.

COMUNICO:

Por medio da presente, a cesión do uso e desfrute do permiso de lactación en favor do meu compañeiro _____

A Coruña, a _____ de _____ de _____

Asinado,

Recibín,

REF.: COMUNICACIÓN DA CESIÓN DO PERMISO DE LACTACIÓN

Por medio da presente fágolles saber que D^a _____, con documento de identidade nº _____, traballadora da empresa _____ fixo chegar ao noso departamento de persoal un escrito con data _____ onde comunicaba a cesión do uso e desfrute do permiso de lactación en favor do seu compañeiro, tal e como recolle o artigo 37.4 do Estatuto dos Traballadores (apartado engadido pola Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.

E para que así conste, asino o presente documento en _____, a _____ de _____ de _____

Asinado,

Recibín,

REF.: ACUMULACIÓN DO PERMISO DE LACTACIÓN

Eu, _____ con documento de identidade nº _____, traballadora da empresa _____ con enderezo, para efectos de notificación, en _____ e teléfono de contacto _____.

MANIFESTO:

PRIMEIRO: Que atopándome de baixa por maternidade desde o día ____ de _____ de _____.

SEGUNDO: Que de conformidade co establecido no artigo 37.4 do E.T. , **as traballadoras, por lactación dun fillo ou filla menor de 9 meses terán dereito** a unha hora de ausencia do traballo, ou **acumulala en xornadas completas.**

SOLICITO:

Que se proceda a acumular á suspensión do contrato por maternidade, **o permiso de lactación** establecido no artigo 5.4 da Disposición adicional décimo primeira da Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, correspondente ás modificacións do texto refundido da Lei do Estatuto das e dos traballadores, correspondente a ____ xornadas, entrando en vigor esta licenza o día ____ de ____ ata o día ____ de ____ de ____.

En caso de non recibir resposta a este escrito nun prazo de sete días, entenderase estimada a petición.

_____, a ____ de ____ de _____

Asinado,

Recibín,

DEPARTAMENTO DE PERSOAL***Nota: como facer o cálculo do permiso de lactación acumulado?***

O cálculo que é máis beneficiario para a traballadora faise contando as xornadas de traballo que van desde a data na que remata o permiso de maternidade ata a data na que a crianza cumpre 9 meses, e logo dividir ese número polas horas de xornada laboral diaria.

Por exemplo, unha traballadora que deu a luz o 17 de xullo de 2009, incorporárase a traballar o 6 de novembro. Desde o 6 de novembro ata o 17 de abril (data na que a crianza cumpre os 9 meses) van 111 xornadas de traballo (contando de luns a venres, sen ter en conta os festivos porque non se traballa). Estas 111 xornadas de traballo dan lugar a 111 horas de lactación acumulada (calculando 1 hora de permiso), que dividido entre 8 horas que traballa ao día, saen un total de 13,875 xornadas, ou sexa 14 xornadas de permiso acumulado. A traballadora incorporárase o día 25 de novembro.

REF.: REDUCCIÓN DE XORNADA

Eu, _____, con documento de identidade nº _____, traballadora da empresa _____ con enderezo, para efectos de notificación, en _____ e teléfono de contacto _____.

MANIFESTO:

PRIMEIRO: Que atopándome de baixa por maternidade desde o día ____ de _____ de _____

SEGUNDO: Que de conformidade co establecido no artigo 37.5 do E.T., quen por razóns de garda legal teña ao seu coidado directo algún menor de 8 anos, terá dereito a unha **reducción da xornada de traballo** de, entre polo menos, un oitavo e un máximo da metade da duración daquela.

TERCEIRO: Que tendo en conta o recollido no artigo 37.6 do Estatuto dos Traballadores, modificado pola Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, **a concreción horaria e a determinación do período de disfrute do permiso de lactación e da redución de xornada, corresponderá á traballadora**, dentro da súa xornada ordinaria.

SOLICITO:

Desde o día ____ de _____ de _____, reducir a miña xornada de traballo _____ horas, resultando, por tanto o seguinte horario: de ____ a _____ horas

En caso de non recibir resposta a este escrito nun prazo de sete días, entenderase estimada a petición.

A Coruña, a ____ de _____ de _____

Asinado,

Recibín,

DEPARTAMENTO DE PERSOAL

REF.: VACACIÓNS COINCIDENTES COA BAIXA DE MATERNIDADE

Eu, _____, con documento de identidade nº _____, traballadora da empresa _____, con enderezo, para efectos de notificación _____ e teléfono de contacto _____

MANIFESTO:

PRIMEIRO: Que atopándome de baixa por maternidade desde o día ____ de _____

SEGUNDO: Que de conformidade co establecido no artigo 38.3 do E.T., redactado segundo a Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, cando o período de vacacións fixado no calendario de vacacións da empresa coincida no tempo cunha incapacidade temporal derivada da preñez, o parto ou a lactación natural, **terase dereito a gozar das 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 remate o ano natural a que correspondan.

SOLICITO:

O disfrute das vacacións correspondente ao exercicio ____, con data de inicio o día ____ de ____ de ____, incorporándome ao meu posto de traballo o vindeiro día ____ de ____ de ____

En caso de non recibir resposta a este escrito nun prazo de sete días, entenderase estimada a petición.

_____, a ____ de ____ de _____

Asinado,

Recibín,