

## Artículo trigésimo primero.

Las decisiones del INEM, relativas al reconocimiento, denegación, suspensión o extinción de cualquiera de las prestaciones por desempleo, serán recurribles ante la jurisdicción laboral.

## DISPOSICION ADICIONAL

Lo previsto en el artículo 8.1, respecto a la duración de la prestación por desempleo, se entenderá sin perjuicio de lo establecido legalmente en materia de reconversión y reindustrialización.

## DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.—La presente Ley se aplicará a la prestación de desempleo o al subsidio que nazca después de su entrada en vigor, regulándose por la legislación precedente las situaciones legales de desempleo producidas con anterioridad. No obstante, la duración de la prestación de desempleo o del subsidio que se estuviera percibiendo el 1 de enero de 1984 o que se reconozca a partir de dicha fecha, se regirán por lo dispuesto en esta Ley.

Segunda.—Las prestaciones asistenciales reguladas en esta Ley podrán reconocerse a perceptores de prestaciones de desempleo causadas con arreglo a la Ley General de la Seguridad Social, así como a trabajadores desempleados mayores de cincuenta y cinco años, registrados como demandantes de empleo el 1 de noviembre de 1983, siempre que reúnan los requisitos exigidos al efecto.

Tercera.—Los trabajadores que hayan agotado las prestaciones complementarias reguladas en el artículo vigésimo quinto de la Ley Básica de Empleo tendrán derecho a la percepción del subsidio de desempleo por un período máximo de nueve meses, siempre que estén inscritos como desempleados en la correspondiente Oficina de Empleo el día 1 de noviembre de 1983 y soliciten la prestación en el plazo que reglamentariamente se establezca.

Cuarta.—Durante el año 1984 el régimen de financiación de las prestaciones reguladas en la presente Ley será el fijado en el artículo vigésimo noveno de la Ley 51/1980, de 8 de octubre, Básica de Empleo.

## DISPOSICION DEROGATORIA

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo establecido en esta Ley, y expresamente el Título II de la Ley 51/1980, de 8 de octubre, Básica de Empleo, y el apartado a) del artículo 3.º del Real Decreto 1489/1981, de 19 de junio, sobre prestaciones por desempleo de trabajadores por cuenta ajena, de carácter fijo, incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social.

## DISPOSICIONES FINALES

Primera.—Se autoriza al Gobierno para dictar las disposiciones reglamentarias para la aplicación de la presente Ley. Hasta tanto, en lo que no se oponga a lo establecido en ella, seguirá vigente el Real Decreto 920/1981, de 24 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de Prestaciones por Desempleo.

Segunda.—En lo no previsto en esta Ley será de aplicación lo dispuesto en la Ley General de la Seguridad Social.

Por tanto,

Mando a todos los españoles, particulares y autoridades que guarden y hagan guardar esta Ley.

Palma de Mallorca a 2 de agosto de 1984.

JUAN CARLOS R.

El Presidente del Gobierno,  
FELIPE GONZALEZ MARQUEZ

17436

LEY 37/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

JUAN CARLOS I,  
REY DE ESPAÑA

A todos los que la presente vieren y entendieren, Sabeis: Que las Cortes Generales han aprobado y Yo vengo en sancionar la siguiente Ley:

La adaptación del marco institucional que regula el mercado de trabajo a las nuevas circunstancias de la economía española, tras la crisis económica del último decenio, constituye una necesidad imperiosa en orden a conseguir que las perspectivas de un crecimiento económico futuro, más sustancial que el de los últimos años, se traduzcan en la creación del mayor número de empleos posibles, objetivo fundamental y prioritario del programa del Gobierno.

A lograrlo se dirigen las modificaciones que la Ley introduce en el Título primero, las Disposiciones Adicionales primera y segunda, la derogación del artículo 56 punto 4, la disposición tran-

sitoria tercera y la incorporación de dos nuevas Disposiciones Adicionales, 7.ª y 8.ª, al Estatuto de los Trabajadores.

El objetivo central de estas modificaciones es dotar al marco legal de una mayor claridad y estabilidad para reducir la incertidumbre empresarial de las actuaciones que conducen a la creación de nuevos puestos de trabajo y en el necesario ajuste de la demanda a las características de la oferta de trabajo. Al mismo tiempo se persigue facilitar la inserción de jóvenes trabajadores y la vuelta de trabajadores desempleados a puestos de trabajo generados por el proceso productivo.

La intensidad alcanzada por el paro juvenil aconseja perfeccionar las formas contractuales que permiten la integración progresiva de estos colectivos en el trabajo, a través de los contratos en prácticas y para la formación, los contratos a tiempo parcial y la nueva figura del contrato de relevo. Todas ellas son formas ampliamente utilizadas en los países occidentales, en los que también se observa una situación de paro juvenil preocupante, como medio para que los jóvenes encuentren la posibilidad de una etapa de adaptación al trabajo a la salida del sistema educativo y para que se creen puestos de trabajo que les permitan familiarizarse con la vida laboral y completar su formación a través del trabajo.

Los contratos en prácticas y formación se facilitarán al ampliar su duración máxima hasta tres años en ambos casos, al ampliar también a cuatro años el período posterior a la obtención del título durante el que se puede celebrar el contrato de trabajo en prácticas, al elevar hasta los veinte años el límite máximo de edad para celebrar contratos de formación y eliminar este límite para el trabajador minusválido y, finalmente, al disminuir la parte de la jornada destinada a enseñanza en este último tipo de contratos.

La derogación de la Disposición Transitoria tercera del Estatuto de los Trabajadores se dirige también a homologar la situación española con la de otras economías occidentales, en las que el trabajo a tiempo parcial ha adquirido un grado de difusión desconocido en España y altamente satisfactorio, al cumplir tres objetivos deseables: satisfacer los deseos de una parte de la población dispuesta a trabajar en jornada incompleta, disminuir la unidad mínima de trabajo que las Empresas pueden contratar y, en general, obtener por esa vía un reparto del trabajo disponible de carácter estrictamente voluntario. El contrato de relevo viene a completar esta posibilidad de reparto de trabajo mejorando además el bienestar social de trabajadores con edad próxima a la de jubilación.

La experiencia europea indica que estas formas de contrato son particularmente utilizadas por personas que acceden por primera vez a un puesto de trabajo, lo que facilita la adaptación del trabajador y le permite además simultáneas su actividad laboral con otras actividades domésticas o formativas.

Uno de los aspectos generalmente considerados como obstaculizadores de la contratación es el de la escasa seguridad jurídica de la normativa sobre contratación temporal hasta ahora vigente.

La Ley establece una vía adicional para la celebración de contratos de trabajo de duración determinada cuando se trate del lanzamiento de una nueva actividad, durante sus primeros tres años de funcionamiento. Se pretende con ello disminuir los riesgos en que incurren las nuevas inversiones, hasta tanto esas actividades no hayan encontrado perspectivas de plena viabilidad para su consolidación.

La nueva regulación de esta modalidad de contrato tiene vocación de permanencia y su integración en nuestro ordenamiento se produce al hilo de las orientaciones que en esta materia sigue la Comunidad Económica Europea.

Por otra parte, la utilización del contrato temporal como medida de fomento del empleo, y en tanto subsistan las actuales circunstancias, queda regulado de forma más clara y con mayor seguridad jurídica, introduciendo además el derecho a una compensación económica al término de los mismos, para reducir las diferencias existentes entre éstos y los contratos por tiempo indefinido.

Una y otras figuras de contratación temporal tienen por objetivo la creación de empleo, pues se trata de incentivar el que las Empresas funcionen en cada momento con el mayor volumen de empleo posible, sin esperar a la consolidación de las nuevas actividades o a la confirmación de la reactivación de la demanda en el mercado.

Por esa misma razón se prevé que al término del período de duración máxima los contratos que no se extingan se conviertan en puestos de trabajo fijos, pudiéndose, sin embargo, prorrogar hasta agotar el período máximo de tres años, cuando hubiesen sido concertados por período inferior.

Al mismo tiempo que se introducen tales modificaciones en los sistemas de contratación se procede a modificar la normativa sobre el Fondo de Garantía Salarial, con el fin de recoger la experiencia adquirida desde su creación y sustituir el mecanismo de apoyo a las pequeñas empresas que anteriormente venía regulado por el número cuatro del artículo 56 que ahora se deroga.

La modificación del artículo 33 pretende colmar las lagunas legales detectadas y evitar situaciones de sobreprotección que se encuentran en el origen de los desequilibrios financieros del Fondo de Garantía Salarial, produciendo al mismo tiempo discriminación en la situación protegida por esta contingencia respecto a la de los restantes sistemas de protección de rentas de trabajo.

La nueva redacción del número uno del artículo 33 define la causa para acceder a la ayuda del Fondo precisamente en el desequilibrio patrimonial de la empresa. Igualmente se hacen precisiones respecto a los salarios adeudados, ya sean pendientes de pago o como indemnización por salarios en tramitación, los títulos de reconocimiento de los mismos y los límites máximos que puede abonar el Fondo por ambos conceptos.

El número dos define las indemnizaciones por despido reconocidas por sentencia o resolución administrativa, excluyendo por tanto las conciliaciones ante el IMAC, ya que no parece procedente que empresas insolventes pacten indemnizaciones que no pueden abonar, lo que se presta a corruptelas generalizadas. Al mismo tiempo se establece también el tope de una anualidad del duplo del salario mínimo interprofesional, para indemnizaciones legales que asuma el Fondo.

Además de precisiones procedimentales y de una ligera reforma de la legislación concursal, imprescindible para la salvaguarda de los intereses públicos representados por el Fondo, el nuevo artículo 33 amplía a todos los empresarios, públicos o privados, la obligación de cotizar para la financiación del Fondo. También se establece un plazo de un año para la prescripción del derecho a solicitar ayuda del Fondo, que se interrumpirá sin embargo por el ejercicio de acciones ejecutivas o de reconocimiento del crédito.

Finalmente, el número ocho del artículo 33 viene a sustituir la anterior redacción del punto cuatro del artículo 56. Se suprime, por tanto, la reducción del 20 por ciento de la indemnización legal en caso de despido improcedente para pequeñas empresas y se mantiene sin embargo la aportación del 40 por ciento de la indemnización legal realizada por el Fondo, pero asignándola a las que sea necesario abonar con motivo de expedientes resueltos según el artículo 51 de la Ley. Se persigue de esta manera reconducir una anomalía que se ha venido observando, por la cual extinciones de contrato que en realidad se deben a causas económicas o tecnológicas se tramitan por la vía del despido disciplinario, no concebido para tal eventualidad.

Por otra parte, la remisión simultánea a las Cortes de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, como instrumento jurídico de desarrollo del derecho fundamental a la libre sindicación reconocido y garantizado por el número uno del artículo 28 de la Constitución, exige una adaptación normativa de determinados preceptos de los Títulos II y III del Estatuto de los Trabajadores, en orden a hacer coherente un sistema de representatividad sindical basado en la audiencia de los sindicatos en los centros de trabajo, con los sistemas de elecciones de representantes de los trabajadores en esos centros, así como una necesaria adaptación de las normas en materia de legitimación para la negociación colectiva y que son materia propia del Estatuto de los Trabajadores.

Esta exigencia normativa de adaptación, junto con algunas modificaciones técnicas en el sistema electoral que resultaba preciso introducir como fruto de la experiencia obtenida de los dos procesos electorales generalizados desarrollados desde 1980, motivan también esta Ley, que supone una modificación sustantiva a los artículos 62, 63, 67, 69, 71, 72, 74, 75, del Título II y 87 del Título III, así como de la disposición adicional sexta del Estatuto de los Trabajadores, incorporándose dos nuevas disposiciones adicionales, séptima y octava, a dicha Ley.

Respecto al Título II, las líneas fundamentales de la Ley suponen:

— La desaparición de la desigualdad entre el criterio de representatividad aplicable a trabajadores fijos y el aplicable a los trabajadores temporales.

— La ampliación del mandato representativo de dos a cuatro años y la desaparición de la caducidad automática.

— La regulación de un sistema de promoción o convocatoria de elecciones con publicidad, que hoy era una importante laguna normativa.

— La introducción del sistema de listas cerradas y bloqueadas en la elección de Comités de Empresa, en todo caso, desapareciendo el actual tramo de Centro o Colegio de más de doscientos cincuenta trabajadores.

— La flexibilización en las formalidades rígidas de elección de Delegados de Personal.

— Una mejor instrumentación del control de legalidad y de cómputo de resultados electorales, teniendo en cuenta el carácter de transferibilidad de estas funciones a las Comunidades Autónomas.

Estas líneas fundamentales se reflejan en la reforma del articulado del Estatuto de los Trabajadores que recoge el Proyecto de la siguiente manera:

El artículo 72 no incluye la expresión «fijos» respecto a la representación en centros de trabajo que ocupen menos de cincuenta trabajadores y más de diez. Además, el punto dos de este artículo introduce la importante reforma de extender las competencias de los Comités de Empresa a los Delegados de Personal.

El artículo 63, igualmente, no incluye la expresión «fijos» respecto a los censos de trabajadores, modificándose además la composición de los Comités intercentro y clarificando su composición proporcional:

El artículo 67 establece, en concordancia con la Ley Orgánica de Libertad Sindical, la facultad de promover elecciones a los sindicatos más representativos, garantizando el derecho de los trabajadores no afiliados en la misma línea actual, y fijando la obligación de comunicar la convocatoria a la empresa y al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC), con lo que se cubre el vacío normativo actualmente existente. Asimismo se amplía la duración del mandato representativo a cuatro años y la prórroga del mandato si no se promueven nuevas elecciones. Finalmente, en el punto 5, el actual deber de comunicación a la Autoridad Laboral pasa a serlo al IMAC, por razones de coherencia.

El artículo 69 supone la desaparición de la expresión «fijos» y la introducción de una cautela de antigüedad de un mes para ser elector. Asimismo desaparece la condición de existencia del principio de reciprocidad respecto de elegibles extranjeros.

El artículo 71 introduce el sistema de listas cerradas y bloqueadas en la elección de Comités de Empresa y, además, elimina las listas que no obtengan un mínimo del 5 por ciento de los votos por cada colegio.

El artículo 72, sustitutivo del actual referido a la elección de representantes de trabajadores temporales, regula el sistema de determinación del número de representantes a elegir cuando se ocupe en cada centro de trabajo a trabajadores no fijos y fijos discontinuos.

El artículo 74 regula las funciones de la Mesa electoral, flexibilizando las formalidades y los plazos de la elección de Delegados de Personal.

El artículo 75 normaliza la documentación electoral, incrementando las posibilidades de control de regularidad de la elección mediante la remisión del acta de constitución de la Mesa.

Respecto al título III, la reforma del artículo 87 consiste en una adaptación pura y simple a lo previsto en los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, introduciendo, respecto de los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, la legitimación de las organizaciones sindicales más representativas sin necesidad de acreditar una audiencia específica en el ámbito del convenio. Esta legitimación se plantea tanto en el ámbito territorial estatal como en el autonómico para la respectiva consideración de sindicato más representativo; asimismo, se mantiene la legitimación del sindicato más representativo a nivel autonómico para la negociación, en cada ámbito funcional específico, de convenios colectivos de ámbito territorial estatal.

Finalmente, la disposición adicional sexta queda modificada al suprimirse toda referencia a la representación institucional de los sindicatos, por quedar ésta regulada en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, y al homologar la representación de las asociaciones empresariales a lo previsto en esta Ley para los sindicatos.

Por todo ello, y tras las conversaciones sostenidas con las Organizaciones Sindicales y Empresariales más representativas, en un esfuerzo por lograr el máximo consenso social en torno a estas reformas.

#### Artículo único.

Quedan redactados en la forma que sigue los artículos que a continuación se transcriben de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, así como la Disposición Adicional sexta. Asimismo, se incorporan dos nuevas disposiciones adicionales, séptima y octava, a dicha Ley.

### TÍTULO I

#### De la relación individual de trabajo

##### Artículo once. Trabajo en prácticas y para la formación.

1. Podrán concertar contrato de trabajo en prácticas quienes estuvieran en posesión de titulación universitaria o equivalente del título de Bachiller o de otras titulaciones que habiliten legalmente para la práctica profesional, dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la terminación de los estudios correspondientes a su titulación, de acuerdo con las siguientes reglas:

a) El puesto de trabajo será adecuado a la finalidad de facilitar la práctica profesional del trabajador para perfeccionar sus conocimientos y adaptarlos al nivel de estudios cursados.

b) El contrato de trabajo en prácticas se formalizará siempre por escrito, pudiendo establecerse un periodo de prueba de conformidad con el artículo 14 de esta Ley.

c) En el contrato se establecerá la duración del mismo, que no podrá ser inferior a tres meses ni exceder de tres años, así como la retribución del trabajo en prácticas, de acuerdo con lo que se establezca en los Convenios Colectivos, sin que, en su defecto, pueda ser inferior a la base mínima de cotización de la categoría profesional correspondiente, en proporción a la duración de la jornada de trabajo pactada.

d) Si al término del contrato el trabajador se incorporase sin solución de continuidad a la empresa en la que hubiese realizado las prácticas, el tiempo de duración de éstas se deducirá del periodo de prueba si se hubiere concertado, computándose a efectos de antigüedad.

2. Podrán celebrar contrato de trabajo de formación, para la adquisición de conocimientos teóricos y prácticos que les permitan desempeñar un puesto de trabajo, las personas mayores de dieciséis años y menores de veinte años. No se aplicará el límite máximo de edad cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido.

Este contrato deberá formalizarse por escrito y expresará las condiciones de prestación del trabajo y su duración, la cual no podrá ser inferior a tres meses ni superior a tres años. En el supuesto de incorporación del interesado a la empresa sin solución de continuidad, se estará a lo establecido en el número 1, apartado d), de esta Ley.

Los tiempos dedicados a enseñanza podrán concertarse o alternarse con los de trabajo efectivo en la empresa, según las fases del proceso formativo que se fijen en el contrato y sin que el tiempo global correspondiente a aquélla pueda ser inferior a un cuarto ni superior a un medio del convenido en el contrato.

La retribución será la que legal o convencionalmente corresponda al trabajador en proporción a las horas de trabajo efectivo.

3. El Gobierno determinará las peculiaridades en materia de Seguridad Social aplicables a este tipo de contratos y en particular podrá establecer exenciones o reducciones en la cotización a la Seguridad Social, que en todo caso se efectuará en razón a la remuneración total percibida.

#### *Artículo doce. Trabajo a tiempo parcial y contrato de relevo.*

1. El trabajador se entenderá contratado a tiempo parcial cuando preste sus servicios durante un determinado número de horas al día o a la semana, o de días a la semana o al mes, inferiores a los dos tercios de la proyección sobre tales periodos de tiempo de la jornada habitual en la actividad.

2. La cotización a la Seguridad Social y las demás aportaciones que se recauden conjuntamente con ésta, referidas a los trabajadores contratados a tiempo parcial, se efectuará en razón de las horas o días realmente trabajados.

3. Los trabajadores perceptores de la prestación o del subsidio de desempleo contratados a tiempo parcial tendrán una deducción sobre aquéllas, equivalente a la parte proporcional al tiempo trabajado.

4. Por convenio colectivo podrán establecerse las condiciones que posibiliten la transformación voluntaria de un contrato a tiempo completo en otro a tiempo parcial.

5. Asimismo, se entenderá como contrato a tiempo parcial el celebrado por el trabajador que concierte con su Empresa, en las condiciones establecidas en el presente artículo, una reducción de la jornada de trabajo y de su salario del 50 por ciento, cuando reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión de jubilación de la Seguridad Social con excepción de la edad, que habrá de ser inferior a tres años, como máximo, a la exigida. Para poder realizar este contrato, la Empresa concertará simultáneamente un contrato de trabajo con otro trabajador en situación de desempleo y quedará obligada a mantener cubierta, como mínimo, la jornada de trabajo sustituida hasta la fecha de jubilación prevista en el párrafo siguiente. Al contrato de trabajo por el que se sustituye la jornada dejada vacante por el trabajador que reduce su jornada se le denominará contrato de relevo.

La ejecución del contrato de trabajo a tiempo parcial a que se refiere este apartado y su retribución serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador hasta que cumpla la edad establecida con carácter general por el sistema de la Seguridad Social para causar derecho a la pensión de jubilación, extinguiéndose la relación laboral al alcanzar la referida edad.

#### *Artículo quince. Duración del contrato.*

1. El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido. No obstante, podrán celebrarse contratos de trabajo de duración determinada:

a) Cuando se contrate al trabajador para la realización de obra o servicio determinados.

b) Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieren, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En tales casos, el contrato tendrá una duración máxima de seis meses, dentro de un período de doce meses y deberá expresarse causa determinante de su duración.

c) Cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifiquen el nombre del sustituido y la causa de la sustitución.

d) Cuando se trate del lanzamiento de una nueva actividad. En este caso la duración de los contratos no podrá exceder de tres años. Transcurrido un plazo de tres años desde el lanzamiento de la actividad, los trabajadores que continúen contratados lo serán por tiempo indefinido.

2. Podrán también celebrarse contratos de trabajo de duración determinada en atención a las circunstancias previstas en el apartado tres del artículo 17, cuando el Gobierno haga uso de la autorización prevista en el mismo.

3. Si los contratos de trabajo de duración determinada a que hacen referencia los apartados 1, d), y 2 de este artículo

se concertasen por una duración inferior a las máximas establecidas, podrán prorrogarse por acuerdo entre las partes por periodos no inferiores a los mínimos que, en su caso, se establezcan, entendiéndose, en caso de no ser denunciados y continuarse en la realización de la prestación laboral, prorrogados automáticamente hasta el período máximo establecido.

4. Los empresarios habrán de notificar a la representación legal de los trabajadores en la empresa los contratos realizados de acuerdo con las modalidades de contratación por tiempo determinado previstas en los apartados 1 y 2 de este artículo.

5. Adquirirán la condición de trabajadores fijos, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, los que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, siempre que hubiera transcurrido un plazo igual o superior al período de prueba establecido para la actividad de que se trate, salvo que de la propia naturaleza de la actividad o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos. Todo ello sin perjuicio de las demás responsabilidades a que hubiere lugar en derecho.

6. El contrato de trabajo se entiende celebrado por tiempo indefinido aunque no se presten servicios todos los días que en el conjunto del año tienen la consideración de laborales con carácter general, cuando se trate de realizar trabajos fijos y periódicos en la actividad de la empresa, pero de carácter discontinuo.

Los trabajadores que realicen tal actividad deberán ser llamados cada vez que la misma se lleve a cabo y tendrán la consideración de trabajadores fijos de trabajos discontinuos.

El llamamiento a que se refiere el párrafo anterior deberá hacerse por rigurosa antigüedad dentro de cada especialidad y, en caso de incumplimiento, el trabajador podrá reclamar un procedimiento de despido ante la jurisdicción competente iniciándose el plazo para ello desde el día que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

7. Se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de Ley.

#### *Artículo diecisiete. No discriminación en las relaciones laborales.*

1. Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones desfavorables por razón de edad, o cuando contengan discriminaciones favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la Empresa y lengua dentro del Estado español.

2. Podrán establecerse por Ley las exclusiones, reservas y preferencias para ser contratado libremente.

3. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, el Gobierno podrá regular medidas de reserva, duración o preferencia en el empleo que tengan por objeto facilitar la colocación de trabajadores demandantes de empleo.

Cuando se utilice la contratación temporal como medida de fomento al empleo la duración del contrato no podrá exceder de tres años. La terminación de estos contratos dará derecho a la compensación económica que reglamentariamente se establezca.

Asimismo, el Gobierno podrá otorgar subvenciones, desgravaciones y otras medidas para fomentar el empleo de grupos específicos de trabajadores desempleados que encuentren dificultades especiales para acceder al empleo. La regulación de las mismas se hará previa consulta a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas.

#### *Artículo treinta y tres. El Fondo de Garantía Salarial.*

1. El Fondo de Garantía Salarial, Organismo Autónomo dependiente del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, con personalidad jurídica y capacidad de obrar para el cumplimiento de sus fines, abonará a los trabajadores el importe de los salarios pendientes de pago, a causa de insolvencia, suspensión de pagos, quiebra o concurso de acreedores de los empresarios.

A los anteriores efectos se considerará salario la cantidad reconocida como tal en acto de conciliación o en resolución judicial por todos los conceptos a que se refiere el artículo 26,1, así como la indemnización complementaria por salarios de tramitación que en su caso acuerde la Jurisdicción competente, sin que pueda el Fondo abonar, por uno u otro concepto conjunta o separadamente, un importe superior a la cantidad resultante de multiplicar el duplo del salario mínimo interprofesional diario por el número de días de salario pendiente de pago, con un máximo de ciento veinte días.

2. El Fondo de Garantía Salarial, en los casos del número anterior, abonará indemnizaciones reconocidas como consecuencia de sentencia o resolución administrativa a favor de los trabajadores a causa de despido o extinción de los contratos conforme a los artículos 50 y 51 de esta Ley, con el límite máximo de una anualidad, sin que el salario diario, base del cálculo, pueda exceder del duplo del salario mínimo interprofesional.

El importe de la indemnización a los solos efectos de abono por el Fondo de Garantía Salarial, para los casos de despido

o extinción de los contratos, conforme al artículo 50 de esta Ley, se calculará sobre la base de veinticinco días por año de servicio, con el límite fijado en el párrafo anterior.

3. En los procedimientos concursales, desde el momento en que se tenga conocimiento de la existencia de créditos laborales o se presuma la posibilidad de su existencia, el Juez, de oficio o a instancia de parte, citará al Fondo de Garantía Salarial, sin cuyo requisito no asumirá éste las obligaciones señaladas en los números anteriores. El Fondo se personará en el expediente como responsable legal subsidiario del pago de los citados créditos, pudiendo instar lo que a su derecho convenga y sin perjuicio de que, una vez realizado, continúe como acreedor en el expediente.

4. El Fondo asumirá las obligaciones especificadas en los números anteriores, previa instrucción de expediente para la comprobación de su procedencia.

Para el reembolso de las cantidades satisfechas, el Fondo de Garantía Salarial se subrogará obligatoriamente en los derechos y acciones de los trabajadores, conservando el carácter de créditos privilegiados que les confiere el artículo 32 de esta Ley. Si dichos créditos concurren con los que puedan conservar los trabajadores por la parte no satisfecha por el Fondo, unos y otros se abonarán a prorrata de sus respectivos importes.

5. El Fondo de Garantía Salarial se financiará con las aportaciones efectuadas por todos los empresarios a que se refiere el artículo primero, dos de esta Ley, tanto si son públicos como privados.

El tipo de cotización se fijará por el Gobierno sobre los salarios que sirvan de base para el cálculo de la cotización para atender las contingencias derivadas de accidentes de trabajo enfermedad profesional y desempleo en el Sistema de la Seguridad Social.

6. A los efectos de este artículo se entiende que existe insolvencia del empresario cuando, instada la ejecución en la forma establecida por la Ley de Procedimiento Laboral, no se consiga satisfacción de los créditos laborales. La resolución en que conste la declaración de insolvencia será dictada previa audiencia del Fondo de Garantía Salarial.

7. El derecho a solicitar del Fondo de Garantía Salarial el pago de las prestaciones que resultan de los números anteriores prescribirá al año de la fecha del acto de conciliación, sentencia o resolución de la Autoridad Laboral en que se reconozca la deuda por salarios o se fijen las indemnizaciones.

Tal plazo se interrumpirá por el ejercicio de las acciones electivas o de reconocimiento del crédito en procedimiento concursal y por las demás formas legales de interrupción de la prescripción.

8. En Empresas de menos de veinticinco trabajadores, el Fondo de Garantía Salarial abonará el 40 por ciento de la indemnización legal que corresponda a los trabajadores cuya relación laboral se haya extinguido como consecuencia del expediente instruido en aplicación del artículo cincuenta y uno de esta Ley.

El cálculo del importe de este abono se realizará sobre las indemnizaciones ajustadas a los límites previstos en el número dos de este artículo.

#### Artículo cuarenta y nueve. Extinción del contrato.

El contrato de trabajo se extinguirá:

1. Por mutuo acuerdo de las partes.
2. Por las causas consignadas válidamente en el contrato salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del empresario.
3. Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato.  
Si llegado al término no hubiera denuncia por alguna de las partes, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación. Todo ello sin perjuicio de lo establecido en el número tres del artículo quince.
4. Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días.
5. Por dimisión del trabajador, debiendo mediar el preaviso que señalen los convenios colectivos o la costumbre del lugar.
6. Por muerte, gran invalidez o invalidez permanente total o absoluta del trabajador.
7. Por jubilación del trabajador.
8. Por muerte, jubilación, en los casos previstos en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, o incapacidad del empresario, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 44 o por extinción de la personalidad jurídica del contratante, debiendo, en este último caso, seguirse los trámites del artículo 51 de esta Ley.
9. Por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación de trabajo.
10. Por cesación de la industria, comercio o servicio de forma definitiva, fundada en causas tecnológicas o económicas, siempre que aquella haya sido debidamente autorizada conforme a lo dispuesto en esta Ley.
11. Por voluntad del trabajador, fundamentada en un incumplimiento contractual del empresario.
12. Por despido del trabajador.
13. Por causas objetivas legalmente procedentes.

## TITULO II

### De los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en las empresas

#### Artículo sesenta y dos. Delegados de Personal.

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

Los trabajadores elegirán, mediante sufragio libre, personal, secreto y directo a los Delegados de Personal en la cuantía siguiente: hasta 30 trabajadores, uno; de 31 a 49, tres.

2. Los Delegados de Personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueron elegidos, y tendrán las mismas competencias establecidas para los Comités de Empresa.

Los Delegados de Personal observarán las normas que sobre sigilo profesional están establecidas para los miembros de Comités de Empresa en el artículo setenta y cinco de esta Ley.

#### Artículo sesenta y tres. Comités de Empresa.

1. El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses, constituyéndose en cada centro de trabajo cuyo censo sea de 50 o más trabajadores.

2. En la empresa que tenga en la misma provincia, o en municipios limítrofes, dos o más centros de trabajo cuyos censos no alcancen los 50 trabajadores, pero que en su conjunto lo sumen, se constituirá un Comité de Empresa conjunto. Cuando uno o dos centros tengan 50 trabajadores y otros de la misma provincia no, en los primeros se constituirán Comités de Empresa propios y con todos los segundos se constituirá otro.

3. Sólo por convenio colectivo podrá pactarse la constitución y funcionamiento de un Comité Intercentro con un máximo de 13 miembros que serán designados de entre los componentes de los distintos Comités de Centro.

En la constitución del Comité Intercentro se guardará la proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados electorales considerados globalmente.

Tales Comités Intercentros no podrán arrogarse otras funciones que las que expresamente se les conceda en el convenio colectivo en que se acuerde su creación.

#### Artículo sesenta y siete. Elección y mandato.

1. Podrán promover elecciones a delegados de personal y miembros de Comités de Empresa las organizaciones sindicales más representativas, las que cuenten con un mínimo de un 10 por ciento de representantes en la Empresa o los trabajadores del centro de trabajo por acuerdo mayoritario.

En todo caso, los promotores comunicarán a la representación de la empresa y al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC) su resolución de celebrar elecciones y la fecha de iniciación del proceso electoral con una antelación mínima de diez días hábiles.

2. Los delegados de personal y los miembros del Comité de Empresa se elegirán por todos los trabajadores mediante sufragio personal, directo, libre y secreto, que podrá emitirse por correo en la forma que establezcan las disposiciones de desarrollo de esta Ley.

3. La duración del mandato de los delegados de personal y de los miembros del Comité de Empresa será de cuatro años, entendiéndose prorrogado el mandato si, a su término, no se hubiesen promovido nuevas elecciones de representantes.

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

4. En el caso de producirse vacante por cualquier causa en los Comités de Empresa o de centros de trabajo, aquella se cubrirá automáticamente por el trabajador siguiente en la lista a la que pertenezca el sustituido. Cuando la vacante se refiera a los delegados de personal, se cubrirá automáticamente por el trabajador que hubiera obtenido en la votación un número de votos inmediatamente inferior al último de los elegidos. El sustituto lo será por el tiempo que reste del mandato.

5. Las sustituciones, revocaciones, dimisiones y extinciones de mandato se comunicarán al IMAC y al empresario, publicándose asimismo en el tablón de anuncios.

#### Artículo sesenta y nueve. Electores y elegibles.

1. Serán electores todos los trabajadores de la Empresa o Centro de trabajo mayores de dieciséis años y con una antigüedad en la empresa de al menos un mes, y elegibles los trabajadores que tengan dieciocho años cumplidos y una antigüedad en la empresa de, al menos, seis meses, salvo en industrias en que, por movilidad del personal, se pacte en Convenio Colectivo un plazo inferior, con el límite mínimo de tres meses de antigüedad.

Los trabajadores extranjeros podrán ser electores y elegibles

cuando reúnan las condiciones a que se refiere el párrafo anterior.

2. Se podrán presentar candidatos para la elección de delegados de personal y Miembros del Comité de Empresa por los sindicatos de trabajadores legalmente constituidos. Igualmente podrán presentarse los trabajadores que avalen su candidatura con un número de firmas de electores de su mismo centro y colegio, en su caso, equivalente al menos a tres veces el número de puestos a cubrir.

*Artículo setenta y uno. Elección para el Comité de Empresa.*

1. En las empresas de más de 50 trabajadores, el censo de electores y elegibles se distribuirá en dos colegios, uno integrado por los técnicos y administrativos y otro por los trabajadores especialistas y no cualificados.

Por convenio colectivo, y en función de la composición profesional del sector de actividad productiva o de la empresa, podrá establecerse un nuevo colegio que se adapte a dicha composición. En tal caso, las normas electorales del presente Título se adaptarán a dicho número de colegios. Los puestos del Comité serán repartidos proporcionalmente en cada empresa según el número de trabajadores que formen los colegios electorales mencionados. Si en la división resultaren cocientes con fracciones, se adjudicará la unidad fraccionaria al grupo al que correspondiera la fracción más alta; si fueran iguales, la adjudicación será por sorteo.

2. En las elecciones a miembros del Comité de Empresa la elección se ajustará a las siguientes reglas:

a) Cada elector podrá dar su voto a una sola de las listas presentadas para los del Comité que corresponda a su colegio. Estas listas deberán contener, como mínimo, tantos nombres como puestos a cubrir. En cada lista deberán figurar las siglas del sindicato o grupo de trabajadores que la presenten.

b) No tendrán derecho a la atribución de representantes en el Comité de Empresa aquellas listas que no hayan obtenido como mínimo el 5 por ciento de los votos por cada colegio.

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

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

3. La inobservancia de cualquiera de las reglas anteriores determinará la anulabilidad de la elección del candidato o candidatos afectados.

*Artículo setenta y dos. Representantes de trabajadores fijos discontinuos y no fijos.*

1. Los trabajadores fijos discontinuos y los vinculados por contrato de duración determinada estarán representados por los órganos que se establecen en este Título conjuntamente con los trabajadores fijos de plantilla.

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

a) Los trabajadores fijos discontinuos y los vinculados por contrato de duración determinada superior a un año se computarán como trabajadores fijos de plantilla.

b) Los contratados por término de hasta un año se computarán según el número de días trabajados en el periodo de un año anterior a la convocatoria de la elección. Cada doscientos días trabajados o fracción se computará como un trabajador más.

*Artículo setenta y cuatro. Funciones de la Mesa.*

1. Comunicada a la representación de la empresa la resolución de celebrar elecciones por sus promotores, en el término de dos días hábiles, dará traslado de la misma a los trabajadores que de conformidad con el artículo anterior deban constituir la Mesa y, en su caso, las Mesas electorales, poniéndolo simultáneamente en conocimiento de los promotores.

La Mesa electoral se constituirá formalmente, mediante acta otorgada al efecto, en el término del día hábil siguiente al de la comunicación del empresario y que será la fecha de iniciación del proceso electoral.

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

La Mesa electoral cumplirá las siguientes funciones:

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

Los plazos para cada uno de los actos serán señalados por la Mesa con criterios de razonabilidad y según lo aconsejen las circunstancias, pero en todo caso entre su constitución y la fecha de las elecciones no mediarán más de diez días.

3. Cuando se trate de elecciones a miembros del Comité de Empresa, constituida la Mesa electoral, solicitará al empresario el censo laboral y confeccionará con los medios que le habrá de facilitar éste la lista de electores. Esta se hará

pública en los tablones de anuncios mediante su exposición durante un tiempo no inferior a setenta y dos horas.

La Mesa resolverá cualquier incidencia o reclamación relativa a inclusiones, exclusiones o correcciones que se presenten hasta veinticuatro horas después de haber finalizado el plazo de exposición de la lista. Publicará la lista definitiva dentro de las veinticuatro horas siguientes. A continuación, la Mesa, o el conjunto de ellas, determinará el número de miembros del Comité que hayan de ser elegidos en aplicación de lo dispuesto en el artículo 66.

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

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

*Artículo setenta y cinco. Votación para Delegados y Comités de Empresa.*

1. El acto de la votación se efectuará en el centro o lugar de trabajo y durante la jornada laboral, teniéndose en cuenta las normas que regulen el voto por correo.

El empresario facilitará los medios precisos para el normal desarrollo de la votación y de todo el proceso electoral.

2. El voto será libre, secreto, personal y directo, depositándose las papeletas, que en tamaño, color, impresión y calidad del papel serán de iguales características, en urnas cerradas.

3. Inmediatamente después de celebrada la votación, la Mesa electoral procederá públicamente al recuento de votos mediante la lectura por el Presidente en voz alta de las papeletas.

4. Del resultado del escrutinio se levantará acta según modelo normalizado en la que se incluirán las incidencias y protestas habidas en su caso. Una vez redactada el acta será firmada por los componentes de la Mesa, los interventores y el representante del empresario, si lo hubiere. Acto seguido, las Mesas electorales de una misma empresa o centro, en reunión conjunta, extenderán el acta del resultado global de la votación.

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

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

6. Una copia del acta, junto con las papeletas de votos nulos o impugnados por los interventores y el acta de constitución de la Mesa, serán enviadas por el Presidente de la Mesa en el plazo de cuarenta y ocho horas al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC). Este mantendrá el depósito de las papeletas hasta cumplirse el plazo de impugnación ante la jurisdicción competente, previsto en el artículo 76, y a solicitud de cualquier interesado en el proceso electoral expedirá copia auténtica de las actas.

7. Sin perjuicio de lo previsto en el artículo 76, corresponde al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC) la atribución a las distintas organizaciones sindicales de los resultados electorales, de conformidad con lo previsto en esta Ley y sus disposiciones de desarrollo, a efectos de la negociación colectiva, como en cualquier otro supuesto en que sea necesario para determinar la representatividad de las organizaciones sindicales. A este respecto, el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC) es la única institución competente para la proclamación de resultados globales y para expedir certificaciones referidas a los ámbitos que se soliciten.

TÍTULO III

De la negociación y de los convenios colectivos

*Artículo ochenta y siete. Legitimación.*

Estarán legitimados para negociar:

1. En los convenios de empresa o ámbito inferior: El Comité de Empresa, Delegados de Personal, en su caso, o las representaciones sindicales si las hubiere.

No obstante, en los convenios que afecten a la totalidad de los trabajadores de la Empresa será necesario que tales representaciones sindicales, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del Comité.

En todos los casos será necesario que ambas partes se reconozcan como interlocutores.

2. En los convenios de ámbito superior a los anteriores:

a) Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel estatal, así como en sus respectivos ámbitos, los entes sindicales afiliados, federados o confederados a los mismos.

b) Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel de Comunidad Autónoma respecto de los convenios que no trasciendan de dicho ámbito territorial, así como, y en sus respectivos ámbitos, los entes sindicales afiliados, federados o confederados a los mismos.

c) Los sindicatos que cuenten con un mínimo del 10 por ciento de los miembros de los Comités de Empresa o Delegados de Personal en el ámbito geográfico y funcional al que se refiera el convenio.

3. En los convenios a que se hace referencia en el número anterior, las asociaciones empresariales que cuenten con el 10 por ciento de los empresarios y de los trabajadores afectados por el ámbito de aplicación del convenio.

4. Asimismo estarán legitimados en los convenios de ámbito estatal: Los sindicatos de Comunidad Autónoma que cuenten en este último ámbito con un mínimo del 15 por ciento de los miembros de los Comités de Empresa o Delegados de Personal y las asociaciones empresariales de Comunidad Autónoma que cuenten en tal ámbito con el 15 por ciento de los empresarios y trabajadores, referidos ambos al ámbito funcional del convenio. No estarán comprendidos en este supuesto los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales que estén integrados en federaciones o confederaciones de ámbito estatal.

5. Todo sindicato, federación o confederación sindical, y toda asociación empresarial que reúna el requisito de legitimación, tendrá derecho a formar parte de la comisión negociadora.

#### DISPOSICION ADICIONAL SEXTA

A efectos de ostentar representación institucional en defensa de intereses generales de los empresarios ante las Administraciones Públicas y otras Entidades u Organismos de carácter estatal o de Comunidad Autónoma que la tengan prevista, se entenderá que gozan de esta capacidad representativa las Asociaciones Empresariales que cuenten con el 10 por ciento o más de las empresas y trabajadores en el ámbito estatal.

Asimismo podrán también estar representadas las asociaciones empresariales de Comunidad Autónoma que cuenten en ésta con un mínimo del 15 por ciento de los empresarios y trabajadores. No estarán comprendidas en este supuesto las asociaciones empresariales que estén integradas en federaciones o confederaciones de ámbito estatal.

Las organizaciones empresariales que tengan la condición de más representativas con arreglo a esta Disposición Adicional gozarán de capacidad para obtener cesiones temporales del uso de inmuebles patrimoniales públicos en los términos que se establezcan legalmente.

#### DISPOSICION ADICIONAL SEPTIMA

El Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, acomodará la legislación vigente sobre pensión de jubilación en el sistema de Seguridad Social a efectos de la aplicación de lo previsto en el artículo 12, número 5, y en aquellos otros supuestos en los que la edad establecida con carácter general para tener derecho a dicha pensión haya de ser rebajada en desarrollo de medidas de fomento de empleo, siempre que las mismas conduzcan a la sustitución de unos trabajadores jubilados por otros en situación de desempleados.

#### DISPOSICION ADICIONAL OCTAVA

A los efectos previstos en el artículo 75, punto 7, de esta Ley, las Comunidades Autónomas a las que haya sido transferida la ejecución de funciones en materia de depósito de actas relativas a las elecciones de órganos representativos de los trabajadores deberán remitir a la Secretaría General del Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación copia auténtica de cada acta depositada en el término de diez días siguientes a la fecha del depósito.

#### DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA

El Gobierno, en el plazo máximo de doce meses contados a partir de la entrada en vigor de la presente Ley, regulará el régimen jurídico de las relaciones laborales de carácter especial previstas en el artículo 2.º punto 1, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

La relación laboral de los estibadores portuarios se considerará de carácter especial, entendiéndose incluida entre las previstas en el artículo 2.º, punto 1.

#### DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA

El Gobierno en el plazo de tres meses a partir de la publicación de la presente Ley determinará las peculiaridades en materia de Seguridad Social aplicables a los contratos de trabajo de formación.

#### DISPOSICION TRANSITORIA

1. La capacidad representativa reconocida a las organizaciones sindicales por Resolución de la Dirección General del Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación de 10 de marzo de 1983, a efectos de ostentar representación institucional en defensa de los intereses generales de los trabajadores, concluirá el día 30 de diciembre de 1986, debiendo renovarse la composición de los miembros representativos ante las Administraciones Públicas u otras entidades u organismos que la tengan prevista.

Con esta misma fecha deberá procederse a la renovación de los representantes de las organizaciones empresariales a

tenor de lo previsto en la Disposición Adicional sexta del Estatuto de los Trabajadores.

2. El mandato de los representantes de los trabajadores que esté en vigor en la fecha de publicación de esta Ley tendrá una duración de cuatro años, contados a partir de la fecha de su elección.

#### DISPOSICION DEROGATORIA

Quedan derogadas cuantas disposiciones se opongan a lo dispuesto en la presente Ley y, específicamente el número 4 del artículo 56 y la Disposición Transitoria tercera de la Ley de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

Por tanto,

Mando a todos los españoles, particulares y autoridades, que guarden y hagan guardar esta Ley.

Palma de Mallorca a 2 de agosto de 1984.

JUAN CARLOS R.

El Presidente del Gobierno,  
FELIPE GONZALEZ MARQUEZ

17437

LEY 33/1984, de 2 de agosto, sobre ordenación del seguro privado.

JUAN CARLOS I,  
REY DE ESPAÑA

A todos los que la presente vieren y entendieren, Sabed: Que las Cortes Generales han aprobado y Yo vengo en sancionar la siguiente Ley:

La legislación reguladora del seguro privado constituye una unidad institucional que ordenada por normas de Derecho privado y de Derecho público se ha caracterizado en este último ámbito por su misión tutelar en favor de los asegurados y beneficiarios del mismo, dado que la operación de seguro supone el cambio de una prestación presente por otra posible y futura, lo cual pone de manifiesto la existencia de un interés público destinado a que tenga efectividad tal prestación cuando eventualmente se produzca el siniestro. De ahí que la institución del seguro privado haya estado sujeta a una vigilancia oficial tendente a comprobar que las empresas mantienen una situación de solvencia suficiente para cumplir su objeto social.

El control estatal que reclaman la unidad de mercado y los principios de división y dispersión de los riesgos, tiene lugar mediante un conjunto de acciones administrativas que establecen los requisitos financieros precisos para concurrir al mercado asegurador; las normas que en los órdenes jurídico, financiero y técnico deben seguir las empresas para actuar en el mismo; y, por último la definición de las circunstancias y situaciones determinantes de la salida del mercado de una entidad aseguradora cuando carezca de las condiciones mínimas de solvencia.

Este esquema, de la normativa del control de solvencia de las empresas de seguros, es de aplicación general, pues a él se ajustan la casi totalidad de los países de economía libre.

Ahora bien, para que el sistema de control sea eficaz es preciso que actúe sobre situaciones reales y vigentes en cada momento, por lo que su ordenamiento legal debe adaptarse a los constantes cambios de todo orden que el transcurso del tiempo revela como necesarios.

La Ley de 14 de mayo de 1908, que inicia en España la ordenación del seguro privado, constituyó un instrumento muy eficaz en los casi cincuenta años que tuvo de vida.

Sus bases fundamentales, centradas en el control previo, si bien garantizaban, en cierta medida, que no habría actuaciones temerarias por parte de las empresas, limitaba extraordinariamente el campo de acción de las mismas, perjudicando la iniciativa empresarial.

En cuanto a la Ley de 18 de diciembre de 1954, hasta ahora vigente, no tuvo un desarrollo sistemático por lo que al mantener la misma concepción del control sin dotarle de medios e instrumentos para adoptar las medidas correctoras oportunas, dejó mermada la efectividad de la acción oficial de vigilancia.

El tiempo transcurrido ha revelado que la Ley de 18 de diciembre de 1954 estaba cada vez más alejada de la situación real del mercado, separación que nunca pudo acortarse, pese a la profusión de normas dictadas, ya que hacía falta una nueva concepción del control de solvencia y tomar una serie de medidas que racionalizaran el mercado de seguros dotándole de una mayor competitividad y transparencia.

Por otra parte, la existencia de nuevas necesidades de cobertura de riesgos, las innovaciones en el campo del seguro con vigencia en áreas internacionales; la necesaria unidad de mercado que la realidad impone y que también se deriva de la posible adhesión de España a la CEE; así como las orientaciones de la vigente normativa de esta última, deben incidir en cualquier regulación que quiera llevarse a cabo sobre el sector asegurador.

Y como las normas jurídicas deben justificar su finalidad y constituir el instrumento idóneo para resolver los problemas que quieren abordar, la presente Ley orienta sus principios en una doble vertiente: Ordenación del mercado de seguros en general, y control de las empresas aseguradoras en concreto.