

PAGINA	PAGINA
restringido entre los funcionarios del Cuerpo de Delinquentes del Ministerio de la Vivienda o de otros Ministerios para cubrir una plaza vacante en la plantilla de dicho Organismo.	
Resolución del Tribunal de las pruebas selectivas para la obtención, con carácter excepcional, del título de Agente de la Propiedad Inmobiliaria por la que se corrigen los errores materiales padecidos en la resolución de 2 de diciembre de 1975.	
ADMINISTRACION LOCAL	
Resolución de la Diputación Provincial de Guadalajara referente a la convocatoria para la provisión en propiedad, mediante oposición libre, de una plaza de Ingeniero Técnico de Obras Públicas.	
Resolución de la Diputación Provincial de Huelva por la que se hace pública la relación de admitidos a la oposición para proveer una plaza de Perito Aparejador.	
Resolución de la Diputación Provincial de Jaén por la que se hace pública la lista provisional de aspirantes admitidos a las oposiciones convocadas para provisión de tres plazas de Auxiliares de Clínica.	
Resolución de la Diputación Provincial de Jaén por la que se hace pública la lista provisional de aspirantes admitidos a la oposición convocada para provisión de una plaza de Perito Industrial Eléctrico.	
Resolución del Ayuntamiento de El Ferrol del Caudillo referente a la convocatoria de oposición para provisión de ocho plazas de Auxiliares de Administración General.	7929
Resolución del Ayuntamiento de Oviedo por la que se hace público el nombre del opositor aprobado en la oposición para provisión de dos plazas de Ayudantes Técnicos Sanitarios o Practicantes.	7929
Resolución del Ayuntamiento de Oviedo por la que se hace público el nombre del opositor aprobado en la oposición para la provisión de una plaza de Médico de los Servicios Sanitarios Municipales.	7930
Resolución del Ayuntamiento de Petra por la que se convoca oposición para cubrir una plaza de la escala administrativa de su plantilla.	7930
Resolución del Ayuntamiento de San Cugat del Vallés por la que se hace pública la lista de admitidos a la oposición convocada para proveer en propiedad una plaza de Técnico de Administración General.	7930
Resolución del Ayuntamiento de Valdeolea por la que se hace pública la composición del Tribunal calificador que ha de juzgar la oposición convocada para proveer en propiedad una plaza de Auxiliar Administrativo, vacante en la plantilla municipal.	7930
Resolución del Ayuntamiento de Valencia referente a la provisión de las plazas de Profesor de Orquesta que se citan.	7930
Resolución del Ayuntamiento de Zaragoza por la que se hace pública la relación de admitidos al concurso-oposición libre convocado para cubrir plazas vacantes de Arquitectos.	7930

I. Disposiciones generales

JEFATURA DEL ESTADO

8373

LEY 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales.

La Ley sobre Relaciones Laborales constituye un propósito de actualización y perfeccionamiento de aspectos fundamentales de la normativa del trabajo, introduciendo normas nuevas o actualizando otras que se consideran superadas por la realidad. Tarea posterior será la de refundir en un solo texto todas las normas que regulan las relaciones laborales para su mayor coherencia y su mejor tratamiento orgánicos. Tiene, pues, esta Ley, el carácter de plataforma mínima sobre la que construir toda la regulación de las relaciones laborales. Las Ordenanzas laborales, los convenios colectivos sindicales y los contratos individuales o de grupo como cauce de la dinámica de las relaciones de trabajo completarán y mejorarán esta normativa básica.

Un puro perfeccionamiento formal de ordenación jurídica del Derecho laboral no justificaría por sí solo esta Ley. Junto a aquel propósito, actualizar instituciones y materias, recoger aspiraciones y reivindicaciones, dar respaldo al buen hacer de la jurisdicción laboral, plasmado en su jurisprudencia, y a la valiosa colaboración de cuantos hacen práctica cada día en la realidad la letra de la ley es aún más importante. En este sentido cabe destacar el respaldo que supone las reiteradas aspiraciones del mundo laboral expresado por las representaciones sindicales, especialmente del Consejo Nacional de Trabajadores, en relación con muchas de las materias que aquí se regulan.

Asimismo, la Ley no puede ni debe olvidar el futuro y ha de anticiparse, en la medida de lo posible, a los criterios y nuevos planteamientos que se adivinan en un porvenir inmediato. De esta manera se recogen o quedan preparadas en su articulado algunas tendencias y mejoras que se presume serán realidad en los próximos años.

I

La técnica seguida para la elaboración de la presente Ley supone la opción por una ley articulada de inmediata aplicación, para refundir posteriormente en un solo texto articulado la preceptiva laboral de rango legal reguladora de las relaciones laborales.

No parece adecuado al momento ni a la naturaleza dinámica del Derecho laboral abordar un código; tampoco ha parecido adecuada una Ley de Bases, con todo un procedimiento de elaboración dilatada. Finalmente, no cabe ya reducirse en esta época a los estrechos límites de una Ley de Contrato de Trabajo. A su texto habrán de incorporarse la reciente Ley de Convenios Colectivos Sindicales y, en su día, la participación del trabajador en la empresa acorde con las reformas que de la legislación de sociedades se lleve a cabo en base al proyecto que se prevé en las disposiciones adicionales.

No se trata, por consiguiente, de una compilación o recopilación de normas, sino de todo un propósito legislativo unificador, actualizador e innovador de las normas básicas reguladoras del Derecho laboral de nuestro país.

II

La estructura de la Ley se ordena en función de la necesidad de regular de forma sistemática los principales aspectos de la relación laboral. Se inicia la regulación con las principales normas en que se concretan los principios generales del Derecho laboral. El ámbito de aplicación material se extiende a toda relación laboral por cuenta y dependencia ajena, y, también, en los aspectos que le sean aplicables, al trabajo autónomo o por cuenta propia. Tan sólo las relaciones de servicios que la Ley relaciona debidamente tipificadas quedan expresamente excluidas de su normativa. Se concibe así el Derecho laboral de manera generalizada y total.

En las condiciones y modalidades de admisión al trabajo se regula la capacidad de obrar laboral relacionando la edad del trabajador con la formación general y profesional. Se establece la edad laboral en los dieciséis años. Se armoniza el estudio y la formación con el trabajo mediante una regulación integrada del aprendizaje, la formación profesional y la formación permanente. Cabe destacar, a estos efectos, la innovación que supone el contrato de trabajo en prácticas de los posgraduados.

La capacidad de obrar de la mujer casada, siguiendo la tradición pionera del Derecho del Trabajo, se equipara totalmente a la del varón. Asimismo se consagra el principio de igualdad de derechos de la mujer y el varón con la única excepción de los supuestos de maternidad.

En materia de empleo, se actualizan sus preceptos generales y se recoge, especialmente, lo relativo al empleo protegido de

determinados trabajadores a efectos de su colocación y, en su caso, de la extinción de su relación laboral.

En la regulación del contrato de trabajo se parte de la estimación de su duración indefinida como regla general. Tan sólo en los supuestos que específicamente se detallan, el contrato tendrá una duración determinada, reforzándose con esta y otras medidas que se articulan el principio de estabilidad en el empleo en previsión, asimismo, de fraudes y otros abusos en perjuicio del trabajador.

En materia de jornada se introduce, como módulo, la semana de cuarenta y cuatro horas de trabajo. Las empresas podrán mantener en funcionamiento sus centros de trabajo las veinticuatro horas del día, respetando los máximos diarios autorizados, ordinarios o extraordinarios, sin perjuicio de las exclusiones, ampliaciones o limitaciones legalmente previstas. Se regulan asimismo, con carácter general, el trabajo nocturno y las horas extraordinarias.

Se introduce, a título de novedad, como regla y con las debidas excepciones, el descanso continuado de la tarde del sábado y la jornada completa del domingo, estableciéndose, en cualquier caso, un mínimo de treinta y seis horas semanales ininterrumpidas. Se establece, asimismo, un máximo de fiestas nacionales y locales, y se regula un cuadro completo de permisos y excedencias laborales. Las vacaciones tendrán una duración mínima de veintidós días, acorde con lo previsto en esta materia por la O. I. T.

Junto a la consagración del salario mínimo y su revisión periódica anual se introduce la posibilidad de una segunda revisión en función del incremento del coste de la vida, una vez transcurridos seis meses de la anterior modificación.

La novedad principal en esta materia la constituye la creación del Fondo Nacional Interempresarial de Garantía Salarial, que con una razonable aportación de las empresas evitará la falta de cobro de los salarios en situaciones de insolvencia producidas por las crisis económicas en perjuicio de los trabajadores. En esta línea de protección al crédito salarial se acentúa su preferencia en concurrencia con otros acreedores.

Finalmente, la Ley regula el régimen disciplinario de las relaciones laborales. En esta materia, se replantea el procedimiento de despido cuando la Magistratura de Trabajo estime que no existe causa justificada suficiente, superando los muchos inconvenientes que se derivan del llamado «incidente de no readmisión».

Las disposiciones finales prevén la refundición. Las disposiciones adicionales gradúan la entrada en vigor de algunas de las medidas incorporadas al articulado, como la elevación de la edad mínima de admisión al trabajo y la elaboración de una futura Ley de Empresa que facilite la participación de los trabajadores en la gestión y en los beneficios.

En su virtud y de conformidad con la Ley aprobada por las Cortes Españolas, vengo en sancionar:

Sección primera.—Ámbito de aplicación

Artículo primero.

Uno. Todas las actividades laborales retribuidas que se realicen por cuenta y dependencia ajenas, salvo las excluidas expresamente en el artículo segundo, se considerarán incluidas en la presente Ley y demás normas reguladoras de las relaciones de trabajo.

Dos. El trabajo realizado por cuenta propia no estará sometido a la legislación laboral, excepto en aquellos aspectos que por precepto legal se disponga expresamente.

Artículo segundo.

Se excluyen del ámbito regulado por la legislación laboral:

a) La relación de servicio de los funcionarios públicos, así como la del personal al servicio del Estado, las Corporaciones Locales y las Entidades Públicas autónomas cuando, al amparo de una Ley, dicha relación se regule por normas administrativas o estatutarias.

b) Las prestaciones personales obligatorias. No obstante, a los accidentes de trabajo o enfermedades profesionales que pudieran producirse con ocasión o por consecuencia de tales prestaciones, les será aplicable la legislación de Seguridad Social correspondiente a estas contingencias, en los términos que se fijen por Decreto.

c) La actividad que se limite, pura y simplemente, al desempeño del cargo de Consejero en las empresas que revisten la forma jurídica de sociedad.

d) Los trabajos ocasionales, realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad.

e) Los trabajos familiares, salvo que se demuestre la con-

dición de asalariados de quien los lleve a cabo. Se consideran familiares, a estos efectos, siempre que convivan con el empresario, el cónyuge, los descendientes, ascendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive, y, en su caso, por adopción.

Artículo tercero.

Uno. Son relaciones laborales de carácter especial las que, reuniendo las características del artículo primero, uno, se enumeran en los apartados siguientes:

a) El trabajo al servicio del hogar familiar, en sus diversas modalidades.

b) El trabajo a domicilio.

c) El trabajo de las personas con capacidad física o psíquica disminuida, en el grado que reglamentariamente se determine.

d) El trabajo en el mar.

e) El trabajo en la navegación aérea.

f) El aprendizaje en la artesanía.

g) El trabajo de los deportistas profesionales.

h) El trabajo del personal civil no funcionario al servicio de establecimientos militares.

i) El trabajo de los representantes de comercio.

j) El trabajo de los artistas de espectáculos públicos.

k) El trabajo de alta dirección o alta gestión de la Empresa no excluido por el artículo segundo, apartado c).

l) Las actividades laborales de los internos de los centros penitenciarios en sus distintas modalidades y de acuerdo con su naturaleza respectiva.

m) Cualesquiera otros trabajos profesionales que sean expresamente declarados como relación laboral de carácter especial por una Ley.

Artículo cuarto.

Uno. En el supuesto de concurrencia de dos o más normas laborales, tanto estatales como pactadas, se aplicará aquella en la que se den las circunstancias siguientes:

a) Que, apreciadas en su conjunto, resulte más favorable para el trabajador.

b) Que no vulnere preceptos de derecho necesario absoluto.

Dos. Las Reglamentaciones u Ordenanzas Laborales se aplicarán con preferencia a las demás disposiciones ministeriales.

Artículo quinto.

Uno. El trabajador no podrá renunciar a los derechos que le sean reconocidos en las normas laborales, y será nulo todo acto que los ignore o limite.

Dos. Los trabajadores, a través de sus representantes en los convenios colectivos sindicales, y siempre mediante mejora compensatoria adecuada, podrán modificar las condiciones laborales que no estén establecidas en normas de derecho necesario.

Sección II.—Trabajo de los menores

Artículo sexto.

Uno. La edad mínima de admisión al trabajo se fija en los dieciséis años cumplidos.

Dos. Los trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar trabajos nocturnos ni aquellas actividades que el Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo, previo informe de la Organización Sindical, declare insalubres, penosas, nocivas o peligrosas tanto para su salud como para su formación moral.

Tres. Se prohíbe realizar horas extraordinarias a los menores de dieciocho años. No obstante, el Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo, previo informe de la Organización Sindical, podrá autorizar su realización en determinados sectores de actividad o zonas territoriales.

Cuatro. La intervención de los menores de dieciséis años en espectáculos públicos sólo se autorizará en casos excepcionales por la autoridad laboral, cuyo permiso deberá constar por escrito y para actos determinados, siempre que no supongan peligro para su salud física ni para su formación moral.

Artículo séptimo.

Uno. En el contrato de formación en el trabajo, que sólo se podrá celebrar con menores de dieciocho años, se facilitará la adquisición práctica de las técnicas adecuadas para el desempeño de un puesto de trabajo, en un régimen de necesaria compatibilidad con la asistencia a cursos en Centros oficiales, de las Empresas u otros reconocidos, al efecto de que completen su formación profesional.

Dos. El contrato de formación en el trabajo podrá cele-

brarse a partir de los quince años cumplidos, siempre con la asistencia del representante legal del menor de dieciocho años, y se formalizará por escrito. Su duración será fijada en las Ordenanzas Laborales teniendo en cuenta la titulación del menor, su edad, sus conocimientos y experiencias profesionales, sin que exceda, en ningún caso, de tres años.

Tres. El Ministerio de Trabajo, previo informe del de Educación y Ciencia y de la Organización Sindical, fijará las condiciones laborales y de Seguridad Social, así como la jornada correspondiente al contrato de formación en el trabajo, que no podrá exceder de veinticuatro horas semanales. La remuneración adecuada se fijará reglamentariamente y no será inferior al salario mínimo interprofesional cuando el titular tenga cumplidos los dieciocho años.

Sección III.—Del trabajo en prácticas, la promoción y la formación profesional permanente

Artículo octavo.

Uno. Quienes estén inscritos en cursos de formación profesional de segundo o tercer grado, o en los de los distintos ciclos universitarios, podrán concertar un contrato de trabajo en prácticas, en los términos que fije el Ministerio de Trabajo, previo informe del Ministerio de Educación y Ciencia y de la Organización Sindical, y con sujeción a lo que se establezca en las Reglamentaciones u Ordenanzas Laborales y Convenios Colectivos Sindicales, de acuerdo, en todo caso, con las reglas siguientes:

a) El contrato será adecuado a la finalidad de facilitar la práctica profesional del interesado y al nivel de sus estudios, en régimen de necesaria compatibilidad con éstos.

b) Se celebrará exclusivamente con empresas que hayan sido previamente homologadas como idóneas para facilitar dicha práctica profesional por el Ministerio de Trabajo, previo informe del de Educación y Ciencia y de la Organización Sindical.

c) Se pactará siempre por escrito; será visado de la Entidad Sindical correspondiente y comunicado al Centro educativo en que el estudiante esté inscrito. El contrato expresará las condiciones de trabajo y su duración, que no será superior a doce meses en total.

d) El interesado tendrá derecho a todos los beneficios de la Seguridad Social, excepto a la prestación por desempleo, así como a la expedición por la empresa de un certificado en el que consten la duración y la naturaleza o características del trabajo realizado.

e) La retribución será la correspondiente al puesto de trabajo que desempeñe y proporcional a la jornada efectivamente realizada. Dicho puesto estará en concordancia y relación con los estudios del interesado.

f) En el caso de que el interesado se incorpore, sin solución de continuidad en la empresa en la que ha realizado sus prácticas, el tiempo de éstas se deducirá del período de prueba y se computará a efectos de antigüedad.

g) El número de estudiantes en prácticas no podrá ser superior en cada empresa al porcentaje de su personal que se señale al efectuarse su homologación.

Dos. El Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo, previo informe del de Educación y Ciencia y de la Organización Sindical, podrá aplicar el régimen jurídico del contrato de trabajo en prácticas, a los distintos grupos de titulados académicos, para que éstos puedan concertarlo, por una sola vez y dentro de los dos años inmediatamente siguientes a la obtención de su título, adecuando dicho régimen a las modalidades de cada uno de tales grupos y siempre a petición del Colegio Profesional correspondiente.

Tres. Cuando las empresas, mediante ayudas económicas gratificables, retribuciones pactadas, o incluso sin compensación económica alguna, a efectos de proporcionar práctica en el trabajo, empleen a los titulados académicos, cualquiera que sea su grado, en sus centros de trabajo o dependencias, con sujeción a su organización laboral interna, se presumirá que han celebrado un contrato de trabajo, en los términos mínimos fijados en la norma aplicable a la empresa o entidad afectada.

Artículo noveno.

Uno. Las Ordenanzas de Trabajo, y de modo especial los convenios colectivos sindicales, establecerán medidas para facilitar a los trabajadores mayores de dieciséis años su promoción profesional y social, fijándose como mínimas las garantías que se indican en los párrafos siguientes.

Dos. Los trabajadores inscritos en cursos organizados en Centros oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia para la obtención de un título académico a tenor de la Ley General de Educación, así como los que concurren a oposiciones para ingresar en Cuerpos de funcionarios públicos, tienen derecho en los términos que se establezcan:

a) A los permisos necesarios, por el tiempo máximo de diez días al año, para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación, sin alteración ni disminución alguna de sus derechos laborales; a tales efectos, también podrán pedir la división de las vacaciones anuales en períodos distintos de los previstos en el artículo veintisiete de esta Ley, siempre que sea compatible con la organización razonable del trabajo en la empresa.

b) A prestar sus servicios, en el caso de que asistan a los cursos que se señalan anteriormente y en la empresa haya varios turnos de trabajo, en aquel que mejor facilite el cumplimiento de sus obligaciones escolares.

Tres. Con el fin de actualizar o perfeccionar sus conocimientos profesionales, el trabajador tendrá derecho, una vez cada cuatro años, a la asistencia a un curso de formación profesional específico, en los centros oficiales, sindicales o en los registrados en el Ministerio de Trabajo o, en su caso, en el Ministerio de Agricultura, disfrutando, al efecto, de los beneficios siguientes:

a) A una reducción de la jornada ordinaria de trabajo en un número de horas igual a la mitad de las que dedique a la asistencia a dichas clases, sin que tal reducción a cargo de la empresa pueda ser superior a dos horas diarias y a doscientas setenta horas por todo el curso.

b) Cuando el curso pueda realizarse en régimen de plena dedicación y esta medida resulte más conveniente para la organización del trabajo, la empresa podrá concertar con el trabajador la concesión de un permiso de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

Cuatro. Si tales cursos hubiesen sido organizados por la propia empresa, la asistencia del trabajador será obligatoria cuando se impartan en horas de trabajo.

Cinco. La realización de los cursos también será obligatoria para la empresa y los trabajadores cuando se haya acordado así por la autoridad laboral, como consecuencia de un expediente de regulación del empleo que afecte a los mismos determinando un cambio de puesto de trabajo distinto, cuyo desempeño haga necesaria la realización de dicho curso.

Seis. Las reducciones de jornada, así como los permisos o licencias de formación, previstos en los párrafos anteriores, no producirán disminución alguna de los derechos del trabajador ni de las retribuciones que por cualquier concepto viniesen percibiendo.

Siete. Las empresas que realicen o colaboren en las actividades de formación a que se refieren los párrafos tres y siguientes de este artículo y, además, las garanticen económicamente, tendrán derecho a la desgravación que señale el Gobierno de la cuota de formación profesional, dentro de los límites máximos establecidos en la disposición adicional cuarta de la Ley General de Educación. Parte de dicha cuota, en los términos que fije el Gobierno, se destinará a financiar los cursos de actualización y perfeccionamiento de trabajadores.

Ocho. En todo caso, la empresa podrá exigir los justificantes oportunos del disfrute efectivo por el trabajador de los derechos a que se refiere este artículo, así como también podrá establecer un calendario que facilite la realización de los cursos previstos en los párrafos tres, cuatro y cinco, sin perjuicio de la organización razonable del trabajo.

Sección IV.—Trabajo de la mujer

Artículo diez.

Uno. Los derechos y obligaciones establecidos en la legislación laboral afectarán por igual al hombre y a la mujer.

Dos. La mujer, cualquiera que sea su estado civil, podrá convenir toda clase de contratos de trabajo y ejercitar los derechos correspondientes en iguales condiciones que el varón, inclusive la percepción de su remuneración.

A igualdad de trabajo percibirá las mismas retribuciones. Tres. Podrán ser excluidos para la mujer los trabajos especialmente peligrosos, insalubres o penosos para su naturaleza, así como los que puedan afectar a su situación de embarazo o a la maternidad. La exclusión se regulará siempre por Decreto, a propuesta del Ministerio de Trabajo y previo informe de la Organización Sindical.

Cuatro. El Servicio Social de la mujer, legalmente obligatorio, cuando sea incompatible con el trabajo, producirá en la relación laboral los mismos efectos que supone el servicio militar.

Sección V.—Garantía de empleo

Artículo once.

La plena capacidad para celebrar toda clase de contratos de trabajo se adquiere a los dieciocho años, tanto para el hombre como para la mujer.

Artículo doce.

Uno. El contrato de trabajo con el visado de la Entidad Sindical que corresponda se registrará con carácter obligatorio por la oficina de empleo competente.

Dos. Se prohíbe la existencia de agencias u organismos privados de cualquier clase, incluidos los de servicio doméstico o trabajo en el hogar, dedicados a la colocación laboral de todo tipo.

Tres. Las empresas están obligadas a solicitar de las oficinas de empleo los trabajadores que necesiten y, si no los hubiera, a comunicar los que contraten directamente, y asimismo notificarán la terminación del contrato. Los trabajadores tendrán la obligación de inscribirse en la oficina de empleo de su domicilio cuando hayan de solicitar ocupación.

Artículo trece.

Uno. El Ministerio de Trabajo, previo informe de la Organización Sindical, con objeto de facilitar la colocación y empleo efectivo de los trabajadores de más de cuarenta años, de los de capacidad laboral disminuida, de los que tengan a su cargo especiales responsabilidades familiares o de los jóvenes trabajadores que accedan a su primer empleo, dictará en cada caso normas sobre reservas de puestos de trabajo y regímenes de jornadas reducidas adoptando otras medidas similares en relación con las empresas de más de veinticinco trabajadores fijos, concediendo bonificaciones en la cotización a la Seguridad Social y organizar fórmulas de empleo comunitario.

Dos. Los trabajadores mayores de cuarenta años, los de mayor antigüedad en la misma categoría profesional, los que sean titulares de familia numerosa, los de capacidad laboral disminuida en el grado que se determine y los representantes sindicales, en relación con los demás trabajadores de la empresa, serán los últimos en el orden de los despidos que puedan autorizarse por reestructuración de las plantillas, en la forma, requisitos y prelación entre los distintos grupos que establezcan las disposiciones legales o reglamentarias que les sean aplicables.

Sección VI.—Garantías de la estabilidad de la relación de trabajo

Artículo catorce.

El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido, sin más excepciones que las indicadas en el artículo siguiente.

Artículo quince.

Uno. Podrán celebrarse contratos de trabajo de duración determinada en los supuestos siguientes:

a) Cuando se contrate al trabajador para la realización de obra o servicio determinados. Si el trabajo excediera de un período de tiempo superior a dos años, el trabajador, al finalizar el contrato, tendrá derecho a una indemnización que no será inferior al importe de un mes del salario real por cada año o fracción superior a un semestre.

b) Cuando se trate de trabajos eventuales, considerando como tales los que no tengan carácter normal y permanente en la empresa, fijándose la duración máxima en las Ordenanzas laborales.

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

d) En los referentes a personal artístico y técnico de la producción de espectáculos y en los relativos a deportes profesionales.

e) En aquellas otras actividades laborales que, por su naturaleza singular, constituyan un trabajo temporal y sean autorizadas por disposición legal.

Dos. Sin perjuicio de la validez genérica de la estipulación verbal de los contratos de trabajo, los que se especifican

en el número anterior se consignarán por escrito cuando su duración sea superior a dos semanas, con expresión de su objeto, condiciones y duración; el trabajador deberá recibir una copia debidamente autorizada. De no observarse tales exigencias el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido.

Tres. Los contratos de trabajo a que se refieren los apartados d) y e) del número primero de este artículo podrán ser prorrogados por una sola vez y con tope máximo de un año, por un tiempo no superior al fijado inicialmente, siempre y cuando subsistan las mismas circunstancias que lo motivaron. Transcurrido el tiempo pactado inicialmente, o su prórroga expresa, sin denuncia escrita por ninguna de las partes, se presumirá concertado por tiempo indefinido desde la fecha de su constitución. También se presumirá existente el contrato por tiempo indefinido cuando se trate de contratos temporales concertados deliberadamente en fraude de la Ley.

Cuatro. En los contratos de trabajo de duración determinada, superior a seis meses, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar por escrito a la otra parte la terminación del mismo con una antelación de, al menos, quince días.

Cinco. En los supuestos a que se refieren los apartados a), b) y c) del número uno de este artículo, la empresa estará obligada a notificar con quince días de antelación al trabajador la terminación del contrato.

Artículo dieciséis.

Uno. Cuando se trate de trabajos fijos en la actividad de la empresa, pero de carácter discontinuo, los trabajadores que realicen tal actividad deberán ser llamados cada vez que vaya a realizarse y tendrán la consideración, a efectos laborales, de fijos de trabajos discontinuos.

Dos. El llamamiento que se considera en el párrafo anterior deberá hacerse por rigurosa antigüedad dentro de cada especialidad, y en caso de incumplimiento, el trabajador podrá instar el procedimiento de despido ante la Magistratura de Trabajo, iniciándose el plazo para ello desde el día que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

Artículo diecisiete.

Uno. Las Ordenanzas Laborales y, de modo especial, los convenios colectivos sindicales, establecerán que en las relaciones de trabajo podrá fijarse, siempre que se concierte por escrito, un período de prueba que, en ningún caso, podrá exceder de seis meses para el grupo profesional de técnicos titulados, ni de tres meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados, en cuyo caso la duración máxima será de dos semanas. La empresa y el trabajador están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyen el objeto de la prueba; la situación de incapacidad laboral transitoria autoriza a interrumpir el período de prueba siempre que se produzca acuerdo por escrito de ambas partes.

Dos. Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional, o al puesto que desempeñe, como si fuera de plantilla, pero cualquiera de las partes podrá desistir de la relación de trabajo sin que tal decisión dé lugar a indemnización.

Tres. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador.

Artículo dieciocho.

Uno. La suspensión y, en su caso, la extinción de las relaciones individuales de trabajo fundadas en causas tecnológicas o económicas, así como las modificaciones sustanciales de su contenido, requerirán la previa autorización del Ministerio de Trabajo, precedida del trámite legal que proceda, en el que se recabará siempre el informe previo de la Organización Sindical y del Jurado de Empresa o de los Enlaces sindicales cuando no exista Jurado. Al tiempo de solicitarse tal autorización, o en cualquier momento de su tramitación, la empresa podrá formular propuesta de indemnización para los supuestos correspondientes, en cuyo caso la autoridad laboral, al resolver, podrá aceptar dicha propuesta siempre que resulte superior al máximo previsto en la Ley de Procedimiento Laboral; si no se fijase indemnización o la cuantía de ésta fuese recurrida, corresponderá a la Magistratura de Trabajo su determinación con arreglo a la citada norma y a la presente Ley.

Dos. El cambio en la titularidad de la empresa, o en un centro autónomo de la misma, no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales del anterior. Cuando el

cambio tenga lugar por actos «inter vivos», el cedente, y, en su defecto el cesionario, están obligados a notificar dicho cambio a la representación sindical del personal de la empresa cedida, respondiendo ambos solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas.

Tres. El cedente y el cesionario responderán también solidariamente de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión, cuando la cesión esté incurso en el artículo cuatrocientos noventa y nueve bis del Código Penal.

Artículo diecinueve.

Uno. Incurrirán en las responsabilidades y sanciones establecidas en este artículo, sin perjuicio de las que se fijen en el Decreto previsto en el artículo treinta y tres, dos, de esta Ley y las que, en su caso, sean exigibles en el orden penal:

a) Las personas naturales o jurídicas que recluten o contraten trabajadores y los proporcionen, presten o cedan temporalmente a las empresas, cualesquiera que sean los títulos de dicho tráfico.

b) Los empresarios que utilicen los servicios de los trabajadores considerados en el apartado anterior sin incorporarlos a su empresa.

Tales personas y empresarios, durante el período o temporalmente considerado en el apartado a), responderán solidariamente de las obligaciones contraídas con los trabajadores y con la Seguridad Social. Dichos trabajadores tendrán derecho, a su elección, a adquirir la condición de fijos en la empresa cedente o cesionaria.

Dos. Las empresas que contraten o subcontraten con otras la realización de obras o servicios correspondientes a su propia actividad, deberán exigir a éstas que se hallen en posesión del carnet de empresa con responsabilidad en los supuestos en que esté legalmente previsto, y que los contratistas y subcontratistas estén al corriente en el pago de las cuotas de la Seguridad Social. En todo caso, la empresa principal responderá solidariamente de las obligaciones contraídas por los subcontratistas con sus trabajadores y con la Seguridad Social durante el período de vigencia de la subcontrata.

Tres. Adquirirán la condición de trabajadores fijos, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, los que no hayan sido admitidos por la empresa a través de la Oficina de Empleo correspondiente o no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, siempre que haya transcurrido un plazo igual o superior al período de prueba establecido en las Ordenanzas Laborales y Convenios Colectivos para la actividad de que se trate, sin perjuicio de las demás responsabilidades a que hubiere lugar en Derecho.

Artículo veinte.

La imposibilidad de trabajar en la empresa, sobrevenida como consecuencia de fuerza mayor, reconocida por la autoridad laboral, mediante expediente de regulación de empleo, constituye causa de extinción o, en su caso, de suspensión de la relación de trabajo. La concurrencia de esta causa podrá exonerar al empresario del abono de los salarios correspondientes al período de tramitación de dicho expediente, a partir de la fecha y con el alcance que se fijen en la resolución administrativa, así como de las indemnizaciones por despido o suspensión, sin perjuicio de la protección que corresponda a los trabajadores en el régimen de desempleo.

Artículo veintiuno.

Uno. En los contratos de trabajo de duración superior a un mes, el trabajador podrá desistir unilateralmente de la relación laboral, en cualquier momento, sin otro requisito que el preaviso de, al menos, quince días, salvo lo establecido en las Ordenanzas Laborales y Convenios Colectivos.

No obstante, en los contratos de trabajo para obra o servicios determinados se estará a la legislación vigente.

Dos. El trabajador podrá solicitar la resolución del contrato de trabajo, con derecho a indemnización como si se tratase de despido improcedente, cuando entre otros supuestos legalmente reconocidos, se produzcan modificaciones en las condiciones de trabajo que sean sustanciales o que puedan redundar en perjuicio grave de su formación profesional o en menoscabo notorio de su dignidad.

Tres. La resolución voluntaria del contrato por razón de matrimonio no dará derecho a indemnización alguna, salvo lo que se establezca al respecto en las Ordenanzas Laborales y Convenios Colectivos de Trabajo.

En todo caso, las trabajadoras solteras, en tanto no se extinga su actual contrato de trabajo, mantendrán el derecho

a dicha indemnización en la forma y cuantía que la tengan reconocida.

Cuatro. El documento en que el trabajador declare terminada la relación de trabajo y satisfechos sus derechos laborales tendrá que estar visado por la Entidad Sindical correspondiente.

Sección VII.—Traslados de residencia

Artículo veintidós.

Uno. Los trabajadores no podrán ser trasladados a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que pueda forzar a un cambio de residencia, salvo cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen y lo autorice la autoridad laboral previo expediente tramitado al efecto.

Autorizado el traslado, el trabajador, que será preavisado por escrito con una antelación al menos de quince días, tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos o a rescindir su contrato, mediante la indemnización que se fije como si se tratara de despido autorizado por crisis laboral o económica, salvo acuerdo más favorable con la empresa. La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá tanto los gastos propios como de los familiares a su cargo, en los términos que se convenga entre las partes, que nunca será inferior a los límites mínimos establecidos en las Ordenanzas Laborales o Convenios Colectivos. De igual forma, se determinará el plazo de incorporación al nuevo puesto de trabajo, que no será inferior al de treinta días.

Dos. Por razones técnicas, organizativas o de producción, la empresa podrá desplazar a su personal temporalmente, hasta el límite de un año, a población distinta de la de su residencia habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y dietas. Si dicho desplazamiento es por tiempo superior a tres meses, el trabajador tendrá derecho a un mínimo de cuatro días laborales de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento; en dichos mínimos de días no se computarán los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la empresa.

Cuando el trabajador se oponga al traslado alegando justa causa, compete a la autoridad laboral conocer de la cuestión y su decisión, que recaerá en el plazo máximo de diez días, será de inmediato cumplimiento.

Tres. Cuando por razón de un traslado forzoso en su trabajo uno de los cónyuges cambie de residencia, el otro, si también fuere trabajador, tendrá derecho preferente a ocupar un puesto de trabajo igual o similar al que viniere desempeñando, si su empresa tuviere centro de trabajo en la localidad del nuevo domicilio conyugal.

Cuatro. En los traslados forzosos considerados en este artículo se seguirá, en cuanto sea posible, el orden de preferencia establecido en el artículo trece, dos.

Sección VIII.—Jornadas, horarios y descanso laborales

Artículo veintitrés.

Uno. Las Ordenanzas Laborales, y de modo especial los convenios colectivos sindicales, fijarán la jornada laboral, ya sea diaria, por semana, por meses o en cómputo anual, teniendo en cuenta los índices de productividad y que la duración máxima de la semana ordinaria de trabajo que se establece en esta Ley es de cuarenta y cuatro horas semanales efectivas.

Las horas ordinarias de trabajo durante la semana se distribuirán de modo que en ningún día el trabajador realice más de nueve, y que entre la terminación de la jornada diaria y el comienzo de la siguiente disponga, al menos, de un descanso de doce horas.

Dos. El Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo, previo informe de la Organización Sindical, podrá determinar, con carácter general, exclusiones, ampliaciones o limitaciones que, excepcionalmente, deban establecerse en la jornada diaria o semanal para los trabajos que se realicen en determinados puestos, ocupaciones y actividades que se califiquen por su continuidad, intermitencia o de campaña o temporada, o por su carácter de especialmente nocivas, penosas, peligrosas o insalubres.

Tres. No se tendrá en cuenta a efectos de duración máxima de la jornada laboral, ni para el cómputo del máximo de las extraordinarias autorizadas, el exceso de horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su indemnización de acuerdo con las disposiciones sobre horas extraordinarias.

Cuatro. Cada hora de trabajo que se realice sobre la jor-

nada laboral ordinaria se abonará con un incremento de, al menos, un cincuenta por ciento sobre el salario que correspondería a cada hora ordinaria, sin discriminación personal alguna. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a dos al día, veinte al mes y ciento veinte al año, salvo lo previsto en el párrafo tres de este artículo.

Cinco. Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada, como mínimo, en un veinte por ciento sobre el salario ordinario. Se prohíbe la realización de horas extraordinarias en el indicado período nocturno, salvo en casos y actividades especiales debidamente justificados y expresamente autorizados por el Ministerio de Trabajo, previo informe de la Organización Sindical.

Seis. Cuando la jornada normal de trabajo se realice de forma continuada se establecerá un período de descanso de, al menos, quince minutos, sin perjuicio de lo dispuesto en las Ordenanzas Laborales o Convenios Colectivos de Trabajo. Dicho período se retribuirá como de trabajo, con excepción de los complementos salariales de calidad y cantidad, y se computará como jornada de trabajo a todos los efectos.

Artículo veinticuatro.

Uno. La dirección de la Empresa, de acuerdo o previo informe preceptivo del Jurado de Empresa, o, en su defecto, de los Enlaces sindicales, podrá fijar el horario de trabajo continuo o partido, por turnos, rígido o flexible, acomodado al número de horas legalmente establecido para la actividad, por días o por cómputo de tiempo de mayor duración. En todo caso, para su puesta en práctica, deberá contar con la aprobación de la autoridad laboral.

Dos. Cuando las Empresas, de acuerdo con las normas específicas dictadas por el Ministerio de Trabajo, mantengan en funcionamiento ininterrumpidamente sus centros de trabajo durante las veinticuatro horas del día, respetarán siempre la jornada máxima del trabajador y las prohibiciones establecidas en la normativa laboral.

Tres. La dirección de la Empresa, cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas, de acuerdo o previo informe preceptivo de los representantes sindicales a que se refiere el párrafo uno de este artículo y con la aprobación de la autoridad laboral, podrá modificar el horario de trabajo establecido, poniéndolo en conocimiento de los trabajadores con quince días de antelación. El trabajador, si se considerase perjudicado por una modificación sustancial de aquél, tendrá derecho, dentro del mes siguiente a la implantación del nuevo horario, a rescindir su contrato laboral y percibir una indemnización de al menos quince días de salario real por cada año trabajado, hasta un máximo equivalente al salario de tres meses. Si el trabajador afectado por el cambio de horario acreditara perjuicio grave ante la correspondiente Magistratura de Trabajo, ésta podrá fijar mayor indemnización por la rescisión del contrato, dentro de los límites de la Ley de Procedimiento Laboral.

Artículo veinticinco.

Uno. El trabajador tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpidos que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o la mañana del lunes y el día completo del domingo, salvo disposición legal expresa o autorización del Ministerio de Trabajo, previo informe de la Organización Sindical, que permita otro régimen de descanso laboral para determinadas actividades o Empresas concretas, teniendo en cuenta sus necesidades y los intereses de las partes afectadas.

Dos. El Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo, previo informe de la Organización Sindical, elaborará el calendario anual de fiestas laborales, especificando en él las declaradas legalmente de ámbito nacional, y las de carácter local. Las primeras no excederán de doce y las segundas de dos. Ninguna fiesta tendrá el carácter de recuperable a efectos laborales y todas serán retribuidas.

Tres. El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo mínimo que a continuación se expone:

a) Por tiempo de diez días naturales en caso de matrimonio.
b) Durante dos días, que podrán ampliarse hasta tres más, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en los casos de alumbramiento de esposa o de enfer-

medad grave o fallecimiento de cónyuge, hijo, padre o madre, de uno y otro cónyuge, nietos, abuelos o hermanos.

c) Durante un día por traslado de su domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal, sindical o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

e) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulados en esta Ley.

Cuatro. La mujer trabajadora tendrá derecho al menos a un período de descanso laboral de seis semanas antes del parto y ocho después del parto. El período posnatal será en todo caso obligatorio y a él podrá sumarse, a petición de la interesada, el tiempo no disfrutado antes del parto.

Asimismo tendrá derecho a un período de excedencia no superior a tres años por cada hijo nacido y vivo a contar desde la fecha del parto. Los sucesivos alumbramientos darán derecho a nuevo período de excedencia, que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando.

La mujer que se halle en la situación a que se refiere el apartado precedente podrá solicitar el reintegro en la Empresa, que deberá destinarla a la primera vacante que se produzca de igual o similar categoría.

Cinco. Las trabajadoras tendrán derecho a una pausa de una hora en su trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, cuando la destinen a la lactancia de su hijo menor de nueve meses. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

Seis. El trabajador que tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un minusválido físico o psíquico, y siempre que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, de al menos un tercio de su duración, con la disminución proporcional del salario correspondiente.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado por uno de los cónyuges.

Artículo veintiséis.

El trabajador con una antigüedad en la Empresa al menos de dos años, tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un período máximo de cinco años, con el alcance, incompatibilidades y demás circunstancias que se establezcan en las Ordenanzas Laborales y en los Convenios Colectivos Sindicales, sin que, en ningún caso, se pueda producir tal situación en los contratos de duración determinada. Para acogerse a otra excedencia voluntaria el trabajador deberá cubrir un nuevo período de al menos cuatro años de servicio efectivo a la Empresa.

Artículo veintisiete.

Uno. Todo trabajador tiene derecho cada año a un período no sustituible por compensación económica de vacaciones retribuidas de veintidós días naturales como mínimo, o a la parte proporcional que corresponde en el caso de no llevar trabajando en la misma Empresa el año necesario para el disfrute pleno de este derecho.

Dos. El período y la fecha de su disfrute se fijarán de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, o conforme a las normas que, en su caso, se establezcan para la planificación anual de vacaciones en las Ordenanzas Laborales o Convenios Colectivos Sindicales. Si existiese desacuerdo entre las partes, la Magistratura de Trabajo fijará la fecha que para su disfrute corresponda.

Tres. Las vacaciones anuales del menor de dieciocho años tendrán una duración mínima de treinta días naturales, apiñándose en todo lo demás lo establecido en párrafos anteriores.

Sección IX.—Garantías del salario

Artículo veintiocho.

Uno. El Estado garantizará un salario mínimo interprofesional suficiente en relación directa con los niveles alcanzados por el desarrollo económico nacional que permita, en todo caso, al trabajador y su familia una vida moral y digna.

Dos. A propuesta del Ministerio de Trabajo, previo informe de la Organización Sindical, el Gobierno fijará cada año, con efectos de primero de abril, el salario mínimo interprofesional, teniendo en cuenta, entre otros factores, los índices oficiales del coste de la vida, la productividad media nacional alcan-

zada, el incremento de la participación del trabajo en la Renta Nacional y la coyuntura general de la economía. El salario mínimo interprofesional será revisado, además, una vez que hayan transcurrido seis meses, cuando el índice general del coste de vida, en el conjunto nacional, aumente, al menos un cinco por ciento desde la fecha de la fijación anterior de dicho índice.

Tres. La revisión anual del salario mínimo interprofesional no modificará, por sí misma, la estructura ni la cuantía de los salarios fijados por Ordenanzas de Trabajo, Convenios Colectivos Sindicales o resoluciones de la Autoridad laboral, si bien, se garantiza a los trabajadores, como ingreso anual irreducible, la cuantía del salario mínimo vigente en cada momento, en cómputo anual. En ningún caso podrá pactarse la aplicación automática de los incrementos de salario mínimo a las escalas salariales fijadas en convenio colectivo o norma administrativa.

Artículo veintinueve.

Todo trabajador tendrá derecho, como mínimo, a dos gratificaciones extraordinarias al año, con ocasión de las fiestas del 18 de Julio y Navidad, no pudiendo ser éstas inferiores a veintidós días de salario.

Artículo treinta.

El salario habrá de pagarse en moneda de curso legal, en el lugar de trabajo, o, previo consentimiento escrito del trabajador, mediante talón bancario u otra modalidad similar de Entidad bancaria o Caja de Ahorros, sin perjuicio de lo establecido en el artículo mil ciento setenta del Código Civil.

Artículo treinta y uno.

Para garantizar y anticipar a los trabajadores contratados el percibo de sus remuneraciones correspondientes a tres meses como máximo, y que estén pendientes de pago, así como para hacer efectivas las cotizaciones correspondientes a la Seguridad Social por igual período, y las prestaciones e indemnizaciones sustitutivas del salario o de las prestaciones sociales, en los casos de insolvencia, suspensión de pagos o quiebra de las empresas, se constituirá un Fondo de Garantía Salarial, con carácter interempresarial que será regulado de acuerdo con las normas siguientes:

a) La cuantía máxima del Fondo será del uno coma cinco por mil del volumen anual nacional de la remuneración de los asalariados, de acuerdo con los datos de la Contabilidad Nacional del año anterior.

b) Dicha cuantía se cubrirá con cotizaciones de todas las Empresas, en la forma que reglamentariamente se señale, sin que puedan exceder del cero coma tres por ciento de los salarios de cotización a la Seguridad Social.

c) En los casos de insolvencia, suspensión de pagos o quiebra de las Empresas, los trabajadores afectados y, en su caso, las Entidades Gestoras podrán solicitar del Fondo el pago de sus salarios y el ingreso de las cotizaciones a la Seguridad Social pendientes, así como el de las indemnizaciones a que, en su caso, tuvieran derecho, y el Fondo asumirá dichas obligaciones económicas, previa comprobación de su procedencia, en el momento procesal y previos los trámites sumarios que reglamentariamente se determinen, subrogándose en los derechos y acciones de los trabajadores y Entidades frente a la Empresa por las cantidades satisfechas.

d) El Fondo tendrá personalidad jurídica y capacidad de obrar para el cumplimiento de sus fines. Administrativamente dependerá del Ministerio de Trabajo y su gestión se ejercerá a través del órgano que éste designe y en el que habrá una representación paritaria de los empresarios y de los trabajadores, designados a través de la Organización Sindical, los que ocuparán, al menos, dos terceras partes de su vocalía.

Artículo treinta y dos.

Uno. Los créditos por salarios, o conceptos sustitutivos del salario, devengados por los trabajadores, tendrán la consideración de singularmente privilegiados, conforme a las siguientes reglas:

a) Gozarán de preferencia sobre todos los demás créditos respecto de los objetos elaborados por los trabajadores mientras estén en posesión o sean propiedad del deudor.

b) Gozarán de preferencia sobre todos los demás créditos, respecto de los inmuebles a los que precisamente se incorpore su trabajo, estén o no hipotecados, expresa, legal o tácitamente, si bien, la preferencia alcanzará en este caso hasta el salario correspondiente a una mensualidad.

Dos. Los créditos salariales o asimilados no protegidos por el párrafo anterior gozarán también de igual preferencia, respecto de los bienes muebles e inmuebles incorporados a la Empresa o afectos a su actividad habitual, excepto cuando concurren con acreedores hipotecarios o pignoratícios sobre dichos bienes.

Tres. El plazo para ejercitar los derechos de prelación absoluta del crédito salarial prescribirá al año, a contar desde el momento en que debió percibirse el salario o el concepto sustitutivo del mismo.

Cuatro. Las preferencias a que se refieren los párrafos uno y dos de este artículo se harán efectivas, incluso, cuando se hubiera instado o iniciado un procedimiento de suspensión de pagos, quiebra o concurso de acreedores del empresario.

Sección X.—Régimen disciplinario

Artículo treinta y tres.

Uno. El conocimiento y sanción de las infracciones de la normativa laboral por parte de las Empresas corresponde a la Autoridad laboral competente, mediante la tramitación del expediente oportuno.

Dos. El gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo, y previo informe de la Organización Sindical, señalará por Decreto las faltas y sanciones a que se refiere el párrafo anterior, teniendo en cuenta, entre otros criterios, la gravedad de la infracción, número de trabajadores afectados, volumen económico de la Empresa y beneficios estatales recibidos por la misma. Las infracciones se sancionarán con multa, a propuesta de la Inspección de Trabajo, por los Delegados provinciales del Ministerio de Trabajo, hasta cien mil pesetas; por el Director general competente por razón de la materia, hasta quinientas mil pesetas; por el Ministro de Trabajo, hasta dos millones de pesetas, y por el Consejo de Ministros, a propuesta del de Trabajo, hasta quince millones de pesetas. En caso de reincidencia en la infracción, las multas se podrán imponer, en las competencias señaladas, hasta el doble de la cuantía referida. El Gobierno, con los trámites indicados, podrá modificar dichas competencias.

Tres. El Gobierno, cuando concurren circunstancias de excepcional gravedad en las infracciones, podrá acordar, previo informe de la Organización Sindical, la suspensión de las actividades laborales por un tiempo determinado o, en caso extremo, el cierre del centro de trabajo correspondiente, sin perjuicio, en todo caso, del pago del salario o de las indemnizaciones que procedan y de las medidas que puedan arbitrarse para su garantía. Igualmente, el Gobierno podrá acordar la remoción y la inhabilitación de los componentes de su Dirección y del Consejo de Administración o miembros del mismo responsables de aquellas infracciones.

Artículo treinta y cuatro.

Uno. Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de las empresas, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezca en las disposiciones legales de carácter general, en cada Ordenanza Laboral o en el Convenio Colectivo que sea aplicable.

Dos. La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Dirección de la empresa serán siempre revisables ante la Magistratura de Trabajo. La sanción de las faltas graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador y la de las faltas muy graves exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oído el trabajador afectado, en los términos que reglamentariamente se determinen.

Tres. No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador.

Cuatro. Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, la deslealtad o el abuso de confianza prescribirá a los dieciocho meses de la comisión del hecho.

Artículo treinta y cinco.

Uno. Cuando en un procedimiento por despido, el Magistrado de Trabajo considere que no hay causa justa para el mismo, en la sentencia que así lo declare condenará a la empresa a la readmisión del trabajador en las mismas condiciones que regían antes de producirse aquél, así como al pago

del importe del salario dejado de percibir desde que se produjo el despido hasta que la readmisión tenga lugar.

Dos. Si la causa alegada por la Empresa para el despido, si bien no suficiente para tal sanción, mereciera otra de menor entidad, por ser constitutiva de falta grave o leve, el Magistrado determinará en la sentencia la sanción adecuada a la falta cometida, a fin de que, en su caso, pueda ser impuesta por el empresario, sin perjuicio de condenar a la empresa a la readmisión y al pago de las indemnizaciones complementarias, conforme establece el párrafo anterior.

Tres. No obstante lo dispuesto en los párrafos anteriores de este artículo, cuando en un procedimiento de despido se aprecie la existencia de falta muy grave y el trabajador hubiera sido anteriormente sancionado en el plazo de los dieciocho últimos meses por la comisión de dos o más faltas muy graves, el Magistrado de Trabajo podrá estimar, aunque no fuera sanción prevista para aquélla, que existe justa causa para el despido.

Cuatro. La sentencia que imponga la readmisión deberá ser cumplida por el empresario en sus propios términos, sin que pueda ser sustituida por indemnización en metálico, salvo acuerdo voluntario de las partes o cuando el Magistrado, atendiendo a circunstancias excepcionales apreciadas en el juicio que impidan la normal convivencia laboral, resuelva dejar sin efecto la readmisión mediante el señalamiento de una compensación económica.

Dicha compensación no podrá ser en ningún caso inferior a seis meses de salario ni a dos mensualidades por año de servicio, sin que la cantidad resultante pueda exceder de cinco anualidades.

Quando se trate de trabajadores titulares de familias numerosas, dichos mínimos se multiplicarán por uno coma cinco, si es de primera categoría, y por dos, en los demás casos. Los trabajadores mayores de cuarenta y de cincuenta y cinco años quedarán equiparados, a estos efectos, respectivamente, a las categorías indicadas, e igualmente los minusválidos, según los coeficientes que reglamentariamente se establezcan.

DISPOSICIONES FINALES

Primera. Quedan derogadas todas las disposiciones legales que se opongan a la presente Ley, que entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Segunda. El Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo, previo informe de la Organización Sindical y dictamen del Consejo de Estado, aprobará, en el plazo máximo de un año, un texto refundido que comprenda las normas con fuerza de Ley sobre relaciones laborales.

A estos efectos, cuando menos, se refundirán los preceptos subsistentes de las siguientes disposiciones laborales:

Ley de cuatro de julio de mil novecientos dieciocho sobre Jornada de la Dependencia Mercantil.

Decreto-ley de quince de agosto de mil novecientos veintisiete sobre Descanso Nocturno de la Mujer Trabajadora.

Ley de uno de julio de mil novecientos treinta y uno sobre Jornada Máxima Legal.

Ley de trece de julio de mil novecientos cuarenta sobre Descanso Dominical.

Ley de dieciséis de octubre de mil novecientos cuarenta y dos de Reglamentaciones de Trabajo.

Ley de diez de febrero de mil novecientos cuarenta y tres de Colocación de Trabajadores.

Decretos de veintiséis de enero y treinta y uno de marzo de mil novecientos cuarenta y cuatro por los que se aprueban los textos de los libros I y II de la Ley de Contrato de Trabajo.

Ley de Bases sobre Condiciones de Trabajo en la Marina Mercante de diecinueve de febrero de mil novecientos cincuenta y uno y sus textos articulados.

Decreto-ley de quince de febrero de mil novecientos cincuenta y dos sobre Responsabilidad Civil y Penal por Incumplimiento de Leyes Laborales en los Casos de Cesión de Trabajadores.

Ley de veintiuno de julio de mil novecientos sesenta y dos sobre Representantes de Comercio.

Decreto de diecisiete de agosto de mil novecientos sesenta y tres del texto articulado del Procedimiento Laboral.

Ley de diecinueve de diciembre de mil novecientos setenta y tres de Convenios Colectivos Sindicales de Trabajo.

Decreto-ley de veintidós de marzo de mil novecientos setenta y cinco sobre Organización de los Servicios de Empleo.

Decreto-ley de veintidós de mayo de mil novecientos setenta

y cinco sobre Regularización de Conflictos Colectivos de Trabajo.

Tercera. Queda subsistente en su integridad lo dispuesto en la Ley de treinta de diciembre de mil novecientos sesenta y nueve Reguladora de la Producción de Seguros Privados.

Disposición adicional primera

La implantación de la edad de dieciséis años para la admisión al trabajo se realizará, gradualmente, por el Gobierno, en coordinación con la entrada en vigor de la Ley General de Educación y su desarrollo en materia de Formación Profesional.

El contrato de trabajo en prácticas, regulado en el artículo octavo de esta Ley, entrará en vigor cuando el Gobierno lo disponga, atendiendo a las circunstancias de empleo.

Disposición adicional segunda

La duración máxima de la semana de trabajo establecida en esta Ley podrá ser objeto de reducción progresiva por el Gobierno, con alcance general, en una o varias veces, y con ampliación también del periodo mínimo de descanso semanal y de las vacaciones laborales, a propuesta del Ministerio de Trabajo, previo informe de la Organización Sindical, de acuerdo con la situación social y económica del país. Durante el periodo de un año siguiente a los posibles acuerdos del Gobierno en esta materia, las Empresas podrán mantener la duración máxima de la semana de trabajo anteriormente en vigor, pero las horas que se sigan trabajando por encima del número máximo nuevo que se aplaza se abonarán con el carácter de extraordinarias.

Disposición adicional tercera

El Gobierno, antes de primero de año de mil novecientos setenta y siete, a propuesta conjunta de los Ministros de Justicia y Trabajo, previo informe de la Organización Sindical, acompañado de dictamen de los Consejos Nacionales de Empresarios, Trabajadores y Técnicos, remitirá a las Cortes un proyecto de Ley de Régimen Jurídico y Reforma de las Empresas que revistan la forma de Sociedad, para establecer la participación del personal en sus órganos de gestión, en la responsabilidad y en los beneficios de la misma.

Disposición adicional cuarta

El Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo, previo informe de la Organización Sindical, aprobará, en el plazo máximo de dos años, las disposiciones especiales a que se refiere el artículo tercero de esta Ley. La indicada propuesta del Ministerio de Trabajo será elaborada de acuerdo con los Ministerios del Ejército, Marina y Aire, en el supuesto del apartado g); con el de Justicia, en el supuesto del apartado k), y con la Secretaría General del Movimiento, en el supuesto del apartado f); todos ellos del propio número de dicho artículo.

Disposición adicional quinta

El Ministerio de Trabajo, con informe de la Organización Sindical, aprobará, en el mismo plazo señalado en la disposición anterior, las reglamentaciones u ordenanzas laborales de los empleados de profesionales que ejerzan funciones públicas, previa consulta a los Ministerios de los que dichos funcionarios públicos dependan.

Disposición adicional sexta

El personal funcionario al servicio del Movimiento Nacional y de la Organización Sindical queda sometido a sus propios Estatutos.

Disposición adicional séptima

En consideración a las especiales circunstancias que concurren en los trabajos agrarios de campaña o temporada, no será de aplicación a los mismos lo establecido en el artículo quince, dos de esta Ley.

Disposición adicional octava

Los anticipos reintegrables sobre sentencias recurridas, establecidos en la Ley de diez de noviembre de mil novecientos cuarenta y dos, podrán alcanzarse hasta el cincuenta por ciento del importe de la cantidad reconocida en la sentencia en favor del trabajador.

Disposición adicional novena

El recurso previsto en el número primero del artículo ciento cincuenta y tres de la Ley de Procedimiento Laboral, se hará extensivo a las reclamaciones salariales.

Disposición adicional décima

Lo dispuesto en el apartado c) del artículo treinta y uno de esta Ley será de aplicación a los trabajadores que hayan sido jubilados, con complementos de jubilación que deban pagar sus respectivas empresas.

Disposición transitoria primera

Mientras no se aprueben las normas especiales consideradas en la disposición adicional cuarta, en relación al artículo ter-

cero de esta Ley, seguirá en vigor para las relaciones de trabajo correspondientes la normativa que actualmente les es aplicable.

No obstante, el Gobierno, acordará transitoriamente la aplicación de determinadas disposiciones de esta Ley en aquellas relaciones laborales especiales que asimismo señale.

Disposición transitoria segunda

Lo establecido en el artículo doce, dos, de esta Ley será de aplicación en el plazo máximo de tres meses, a partir de la entrada en vigor de la misma.

Dada en el Palacio de la Zarzuela a ocho de abril de mil novecientos setenta y seis.

JUAN CARLOS

El Presidente de las Cortes Españolas,
TORCUATO FERNANDEZ-MIRANDA Y HEVIA

II. Autoridades y personal

NOMBRAMIENTOS, SITUACIONES E INCIDENCIAS

PRESIDENCIA DEL GOBIERNO

8374 *ORDEN de 9 de abril de 1976 por la que se deja sin efecto la de 10 de marzo de 1976 en lo que se refiere al cese del Brigada de Infantería don Francisco Mayor Giner en el Gobierno General de Sahara.*

Ilmo. Sr.: Esta Presidencia del Gobierno, de conformidad con la propuesta de V. I., y en uso de las facultades conferidas por las disposiciones vigentes, ha tenido a bien dejar sin efecto la Orden de 10 de marzo de 1976, en lo que se refiere al cese del Brigada de Infantería don Francisco Mayor Giner, en el Gobierno General de Sahara.

Lo que participo a V. I. para su conocimiento y efectos procedentes.

Dios guarde a V. I.
Madrid, 9 de abril de 1976.

OSORIO

Ilmo. Sr. Director general de Promoción de Sahara.

8375 *ORDEN de 9 de abril de 1976 por la que se deja sin efecto la de 10 de marzo de 1976 en lo que se refiere al cese de don Francisco López Navas en el Gobierno General de Sahara.*

Ilmo. Sr.: Esta Presidencia del Gobierno, de conformidad con la propuesta de V. I., y en uso de las facultades conferidas por las disposiciones vigentes, ha tenido a bien dejar sin efecto la Orden de 10 de marzo de 1976, en lo que se refiere al cese del funcionario del Cuerpo Auxiliar de la Administración Civil del Estado don Francisco López Navas —AR3PG13727—, en el Gobierno General de Sahara.

Lo que participo a V. I. para su conocimiento y efectos procedentes.

Dios guarde a V. I.
Madrid, 9 de abril de 1976.

OSORIO

Ilmo. Sr. Director general de Promoción de Sahara.

8376 *ORDEN de 9 de abril de 1976 por la que se dispone el cese de los Subtenientes Contramaestres de la Armada que se mencionan en la Sección Flotante del Gobierno General de Sahara.*

Ilmo. Sr.: Como consecuencia del proceso de descolonización de Sahara y en virtud de lo dispuesto en la Ley 40/1975, de 19 de noviembre, esta Presidencia del Gobierno, de conformi-

dad con la propuesta de V. I. y en uso de las facultades conferidas por las disposiciones vigentes, ha tenido a bien disponer el cese de los Subtenientes Contramaestres de la Armada don Jorge Brage Marin y don Juan Aleixandre Felíu, en la Sección Flotante del Gobierno General de Sahara, con efectividad de 31 de mayo de 1976, pasando a disposición del Departamento ministerial correspondiente.

Lo que participo a V. I. para su conocimiento y efectos procedentes.

Dios guarde a V. I.
Madrid, 9 de abril de 1976.

OSORIO

Ilmo. Sr. Director general de Promoción de Sahara.

MINISTERIO DE LA GOBERNACION

8377 *RESOLUCION de la Dirección General de Administración Local, por la que se nombra con carácter interino Interventor de Fondos de Administración Local del Ayuntamiento de San Vicente dels Horts (Barcelona).*

En uso de las atribuciones que le confiere el artículo 202 párrafo 2.º del Reglamento de Funcionarios de Administración Local de 30 de mayo de 1952, modificado por Decreto de 20 de mayo de 1958,

Esta Dirección General ha resuelto nombrar a don Agustín Tena Capdevila, Interventor interino del Ayuntamiento de San Vicente dels Horts (Barcelona).

El funcionario nombrado está obligado:

Primero.—A tomar posesión en el plazo de ocho o quince días hábiles contados desde el siguiente al de la publicación de este nombramiento en el «Boletín Oficial del Estado» según resida o no en la misma provincia para la que se efectúa el nombramiento.

Segundo.—A no solicitar nueva interinidad durante los seis meses siguientes a su toma de posesión.

El Gobernador Civil de Barcelona dispondrá la inserción de este nombramiento en el «Boletín Oficial» de su provincia.

La Corporación deberá remitir a esta Dirección General copia literal del acta de toma de posesión, dentro de los ocho días siguientes a aquél en que se haya efectuado.

Madrid, 18 de marzo de 1976.—El Director general, Antonio Gómez Picazo.