

EDL 1994/16072 Jefatura del Estado

Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social

BOE 122/1994, de 23 de mayo de 1994 Ref Boletín: 94/11610

C.e. BOE 142, de 15 de junio de 1994

ÍNDICE

EXPOSICION DE MOTIVOS	4
CAPITULO III. MODIFICACIONES QUE SE INTRODUCEN EN LA LEY 8/1988, DE 7 DE ABRIL, SOBRE INFRACCIONES Y SANCIONES DE ORDEN SOCIAL	7
Artículo 22. Infracciones en materia de empleo y prestaciones de desempleo	7
Artículo 23. Normas generales sobre sanciones	7
Artículo 24. Atribución de competencias	8
Artículo 25. Cuerpo Nacional de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social	8
DISPOSICION DEROGATORIA	8
Disposición Derogatoria	8
DISPOSICIONES FINALES	8
Disposición Final	
Primera , Segunda , Quinta , Sexta	

VOCES ASOCIADAS

CLASIFICACION PROFESIONAL
COMISION NACIONAL DE ELECCIONES SINDICALES
COMITES DE EMPRESA
CONTRATOS
CONVENIOS COLECTIVOS SINDICALES
DESCANSO LABORAL
DESEMPLEO
DESPIDOS
DIRECCION GENERAL DE TRABAJO
ELECCIONES SINDICALES
EMPLEO
EMPRESAS
ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES
FIESTAS
FONDO DE GARANTIA SALARIAL
FORMACION PROFESIONAL
HORAS EXTRAORDINARIAS
INSPECCION DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
JORNADA LABORAL
MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
MINUSVALIDOS
PROCEDIMIENTO LABORAL
QUIEBRA
REGLAMENTACIONES NACIONALES DE TRABAJO
SALARIOS
SINDICATOS
TRABAJADORES
TRABAJO
VACACIONES

FICHA TÉCNICA

Vigencia

Vigencia desde:12-6-1994

Documentos anteriores afectados por la presente disposición

Legislación

RD 953/1990 de 20 julio 1990. Modificación RD 1256/1986, Comisión Nacional de Elecciones Sindicales

Deroga esta disposición

RDLeg. 521/1990 de 27 abril 1990. TA Ley de Procedimiento Laboral

Añade art.65.3, art.122.2.d, dad.7, lib.2tit.2cap.5sec.4
Da nueva redacción art.2.n, art.104.d, art.108, art.109, art.110.1, art.110.2, art.110.3, art.110.4, art.111.1, art.112.1, art.113, art.124, art.279.1, art.280.2, art.295, art.300, lib.2tit.2cap.2sec.2, lib.2tit.2cap.5sec.2
Da nueva redacción al título del art.129, al título del art.133, al título del lib.2tit.2cap.5
Deroga art.282

Ley 8/1988 de 7 abril 1988. Infracciones y Sanciones en el Orden Social
Añade art.2.7, art.6.6, art.8.13, dad.3
Da nueva redacción art.6.5, art.7.2, art.7.3, art.7.5, art.8.4, art.25, art.28.1, art.45, art.47.1
Da nueva redacción a la denominación de cap.4sec.1

Ley 9/1987 de 12 junio 1987. Condiciones Trabajo y Participación del Personal al servicio de Administraciones Públicas
Deroga dad.4

RD 1256/1986 de 13 junio 1986. Comisión Nacional de Elecciones Sindicales
Deroga esta disposición

LO 11/1985 de 2 agosto 1985. Libertad Sindical
Da nueva redacción dad.1

RD 1382/1985 de 1 agosto 1985. Relación Laboral Especial del Personal de Alta Dirección
Deroga art.15.1

RD 2001/1983 de 28 julio 1983. Regulación de la Jornada de Trabajo, Jornadas Especiales y Descansos
Acuerda la vigencia durante el plazo de un año las normas sobre jornadas y descansos contenidas en esta disposición

Ley 8/1980 de 10 marzo 1980. Estatuto de los Trabajadores
Añade art.1.3.g, art.33.9, art.59.4, art.82.4, art.86.4, art.91.2, art.91.3, art.91.4, art.91.5, dad.9, dad.10
Añade unas frases al final de art.1.1
Da nueva redacción apa.3.d.1, art.8, art.8.15, art.14.1, art.14.2, art.22, art.23, art.24, art.25, art.26, art.28, art.29.1, art.32.3, art.32.4, art.32.5, art.34, art.35, art.36, art.37.1, art.37.2, art.38.2, art.39, art.40, art.41, art.45.1.j, art.47, art.49.3, art.49.8, art.49.9, art.50.1, art.51, art.52.c, art.53.1.c, art.53.4, art.55, art.56, art.67.1, art.67.2, art.67.3, art.67.5, art.69, art.71.2.a, art.74.1, art.74.2, art.75.6, art.75.7, art.76, art.82.3, art.84, art.85, art.86.3, art.87.1.2, art.87.3, art.87.4, art.88.1, art.89.1.1, art.89.1.2, art.89.3, dad.8, dtr.2
Da nueva redacción a la rúbrica del art.67
Deroga dfi.4

O de 22 noviembre 1973. Desarrolla D 2380/1973, Ordenación de Salarios
Deroga esta disposición

D 2380/1973 de 17 agosto 1973. Ordenación del Salario
Deroga esta disposición

O de 24 octubre 1958
Deroga esta disposición

O de 24 septiembre 1958
Deroga esta disposición

O de 4 junio 1958
Deroga esta disposición

O de 10 febrero 1958. Plus de Distancia
Deroga esta disposición

Documentos posteriores que afectan a la presente disposición

Legislación

Corregida los errores de por Corr. de capítulo.1

Derogada por dde.un RDLeg. 1/1995 de 24 marzo 1995

artículo.1

Derogada por dde.un RDLeg. 1/1995 de 24 marzo 1995

artículo.2

Derogada por dde.un RDLeg. 1/1995 de 24 marzo 1995
artículo.3
Derogada por dde.un RDLeg. 1/1995 de 24 marzo 1995
artículo.4
Derogada por dde.un RDLeg. 1/1995 de 24 marzo 1995
artículo.5
Derogada por dde.un RDLeg. 1/1995 de 24 marzo 1995
artículo.6
Derogada por dde.un RDLeg. 1/1995 de 24 marzo 1995
artículo.7
Derogada por dde.un RDLeg. 1/1995 de 24 marzo 1995
artículo.8
Derogada por dde.un RDLeg. 1/1995 de 24 marzo 1995
artículo.9
Derogada por dde.un RDLeg. 1/1995 de 24 marzo 1995
artículo.10
Derogada por dde.un RDLeg. 1/1995 de 24 marzo 1995
artículo.11
Derogada por dde.un RDLeg. 1/1995 de 24 marzo 1995
artículo.12
Derogada por dde.un RDLeg. 1/1995 de 24 marzo 1995
capitulo.2
Derogada por RDLeg. 2/1995 de 7 abril 1995
artículo.13
Derogada por RDLeg. 2/1995 de 7 abril 1995
artículo.14
Derogada por RDLeg. 2/1995 de 7 abril 1995
artículo.15
Derogada por RDLeg. 2/1995 de 7 abril 1995
artículo.16
Derogada por RDLeg. 2/1995 de 7 abril 1995
artículo.17
Derogada por RDLeg. 2/1995 de 7 abril 1995
artículo.18
Derogada por RDLeg. 2/1995 de 7 abril 1995
artículo.19
Derogada por RDLeg. 2/1995 de 7 abril 1995
artículo.20
Derogada por dde.un RDLeg. 1/1995 de 24 marzo 1995
artículo.21
Derogada por dde.un RDLeg. 1/1995 de 24 marzo 1995
disposición adicional.1
Derogada por dde.un RDLeg. 1/1995 de 24 marzo 1995
disposición adicional.2
Derogada por dde.un RDLeg. 1/1995 de 24 marzo 1995

disposición adicional.3

Derogada por dde.un RDLeg. 1/1995 de 24 marzo 1995

disposición transitoria.1

Derogada por dde.un RDLeg. 1/1995 de 24 marzo 1995

disposición transitoria.2

Derogada por dde.un RDLeg. 1/1995 de 24 marzo 1995

disposición transitoria.3

Derogada por dde.un RDLeg. 1/1995 de 24 marzo 1995

disposición final.3

Derogada por dde.un RDLeg. 1/1995 de 24 marzo 1995

disposición final.4

Desarrollada por RD 1844/1994 de 9 septiembre 1994

Desarrollada por RD 1844/1994 de 9 septiembre 1994

Derogada por dde.un RDLeg. 1/1995 de 24 marzo 1995

disposición final.7

Derogada por dde.un RDLeg. 1/1995 de 24 marzo 1995

*EXPOSICION DE MOTIVOS

1. El planteamiento de una reforma del Estatuto de los Trabajadores, en el ámbito de las decisiones políticas dirigidas a la creación de empleo, tiene su primera explicación en que esta norma, al regular tanto los diversos aspectos del desarrollo de la relación laboral como la negociación colectiva, configura los aspectos fundamentales del marco institucional del mercado de trab Sin desconocer que las acciones en materia de empleo pueden, y deben, adoptarse desde muy diversas políticas públicas, no hay que ignorar la importante contribución que, para el objetivo del empleo, supone el contar con una regulación laboral que, al mismo tiempo que cumple su finalidad fundamental de garantía de la posición de los trabajadores en la relación laboral, proporciona a las empresas instrumentos para una gestión de los recursos humanos que incida favorablemente en la buena marcha de aquéllas.

El marco económico en el que las empresas españolas desarrollan su actividad en la actualidad presenta notables diferencias con respecto al existente en 1980, año de la entrada en vigor del Estatuto de los Trabajadores, y éste es un factor que sin duda debe pesar a la hora de decidir la procedencia de cambios normativos.

Ya en 1984 factores como los cambios en la situación económica derivados de la crisis de los años setenta y las perspectivas cada vez más cercanas de integración de la economía española en la europea forzaron a adoptar importantes modificaciones en aspectos sustanciales de la regulación laboral, como los referidos a las modalidades de contratación.

Alguno de estos factores que motivaron la reforma de 1984 no han hecho sino consolidarse y han aparecido también otros nuevos. En esta línea se podría citar la progresiva internacionalización de la economía, expresada en fenómenos como el acceso al mercado y a la competencia mundial de países hasta entonces alejados del escenario económico, las exigencias de convergencia económica en el contexto europeo, la aceleración del proceso de innovación tecnológica, o los efectos de las fases bajas del ciclo económico. Todos ellos conducen a un nuevo ámbito económico en el que las empresas españolas van a tener que desarrollar su actividad, y que ha sido fruto de una aceleración de los procesos históricos como no se había conocido en épocas anteriores del sistema de relaciones industriales.

Si estos fenómenos económicos generales se ponen en relación con el empleo, el análisis de la situación europea, que tiene manifestaciones incluso más agudas en el caso español, es el de una economía que no sólo tiene problemas para el crecimiento económico sino que, incluso, alcanzado éste, no produce unos efectos tan dinámicos en términos de creación de empleo como los experimentados en otros países, que son precisamente los competidores de los países europeos en general y de España en particular.

De ahí la necesidad de adoptar medidas en todos los terrenos de la acción política, lo que incluye, lógicamente, también el ámbito laboral, para fortalecer nuestra economía a través de una mejora de la competitividad de las empresas españolas.

2. Para lograr esta necesaria mejora de la competitividad de las empresas no cabe plantear una fórmula puramente desreguladora en el terreno laboral, en la que desaparezcan las garantías legales de la posición individual de los trabajadores o las facultades colectivas expresadas en la negociación colectiva.

La revisión y la reforma de la normativa laboral debe hacerse conservando los elementos diferenciadores de la cultura política europea, que se expresan en términos de libertad sindical, negociación colectiva y protección social. Preservar estos valores es compatible con la mejora de la competitividad; pero ello exige revisar el marco institucional de las relaciones laborales así como las propias prácticas negociadoras de los interlocutores sociales, de forma que desde estos dos campos sea compatible garantizar la posición de los trabajadores con proporcionar al desarrollo de la actividad empresarial la capacidad de adaptación. Ello permitirá una adecuación flexible de la gestión de los recursos humanos en la empresa, tanto a la situación económica de la misma como a los cambios del mercado en el que opera.

De no introducirse este criterio de adaptabilidad en el desarrollo de la relación laboral, en la regulación estatal y en la negociación colectiva, el esquema de garantías para los trabajadores inherente al Derecho del Trabajo irá apareciendo cada vez más como una

regulación puramente formal, que no sólo no sirve para proteger el empleo existente sino que abre una brecha cada vez mayor entre ocupados y desempleados.

Desde esta perspectiva, y siempre con el objetivo de proteger el empleo existente y de fomentar la creación de empleo, se plantea esta nueva reforma del Estatuto de los Trabajadores, en la que se busca proporcionar adaptabilidad en el desarrollo de la relación laboral y ofrecer unas garantías para los derechos de los trabajadores que, precisamente por ser compatibles con esa idea de adaptabilidad, pueden ser más eficaces en términos reales que las actualmente existentes.

De acuerdo con estas ideas, la reforma del Estatuto se mueve en una doble dirección: potenciar el desarrollo de la negociación colectiva, como elemento regulador de las relaciones laborales y las condiciones de trabajo, e introducir mecanismos de adaptabilidad equilibradamente repartidos entre las distintas fases del desarrollo de la relación laboral.

Respecto de la negociación colectiva, se parte de la idea de que debe ser un instrumento fundamental para la deseable adaptabilidad por su capacidad de acercamiento a las diversas y cambiantes situaciones de los sectores de actividad y de las empresas. Para ello, espacios hasta ahora reservados a la regulación estatal pasar al terreno de la negociación colectiva.

Por lo que se refiere al desarrollo de la relación laboral, se busca fundamentalmente incidir en los aspectos relacionados con una gestión más flexible de los recursos humanos en la empresa, en temas como la ordenación del tiempo de trabajo y del salario, o las modificaciones en la prestación laboral, por considerar que una actuación en estos términos puede ser en muchos casos un mecanismo preventivo frente al riesgo de pérdida de empleo.

Cohherentemente con los objetivos indicados la reforma que ahora se presenta afecta, con mayor o menor intensidad, a la mayor parte de las instituciones reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, tanto las relacionadas con el acceso del trabajador al empleo, o ingreso al trabajo, con el desarrollo de la relación laboral durante su transcurso y con los procedimientos y garantías de la extinción del contrato, como las relativas a la negociación, contenido y eficacia de los convenios colectivos.

3. El objetivo de adaptabilidad y flexibilidad en las relaciones laborales tiene su primer exponente en la regulación de los mecanismos de ingreso en la empresa y, dentro de ello, en la regulación de las modalidades de contratación. Adaptabilidad que, en este contexto, no significa renunciar a la causalidad de la contratación temporal ni comprometer la protección de los derechos de los trabajadores, sino arbitrar aquellas fórmulas de contratación que se adecúen más exactamente a las reales necesidades de las empresas y de los individuos. No parece posible, sin embargo, pretender abarcar desde la Ley, con fórmulas cerradas y predeterminadas, el complejo entramado de realidades diferenciadas de sectores y actividades. Por ello, junto a la formulación de las definiciones legales, resulta preciso otorgar a la negociación colectiva un papel de modalización y adecuación de los esquemas legales a las necesidades y especificidades de los sectores.

A ello se dirigen las modificaciones introducidas en el art. 15 del Estatuto de los Trabajadores en la definición de los contratos de duración determinada, junto a las derivadas de la absorción del antiguo contrato de trabajadores fijos discontinuos en una renovada y ampliada contratación a tiempo parcial y la desaparición, como instrumento estable de determinación de la duración del trabajo, de la contratación no causal de fomento del empleo introducida en la reforma de 1984. Estas medidas se complementan, en el art. 8.4, con una mejora de la información de los trabajadores sobre el contenido de su relación laboral, en especial en aquellos casos en que el contrato no deba formalizarse por escrito, y con una regulación del período de prueba, en el art. 14, más sencilla que la actual y adaptada a la realidad diferenciada de las pequeñas empresas en la configuración de las relaciones laborales.

Pero es quizás en el desarrollo de las relaciones laborales donde la necesidad de flexibilidad se hace más patente, posibilitando una mayor adaptabilidad de los elementos definidores de la relación laboral -en cuanto al contenido, el lugar o el tiempo de la misma, así como las restantes condiciones de trabajo- a las necesidades cambiantes de los mercados y de los procesos productivos.

Una definición más flexible, ya desde el ingreso al trabajo, del contenido de la prestación laboral pactada, superando los rígidos esquemas de la clasificación subjetiva de los trabajadores, y una mayor facilidad para adaptar dicha prestación a la variación de las necesidades, son los objetivos de las modificaciones introducidas en los arts. 16, 22 y 39 del Estatuto, siempre en el ámbito de lo que constituyen las aptitudes profesionales del trabajador contratado. Pero en ocasiones, las necesidades de modificación de las condiciones de trabajo, siempre por causas objetivas y justificadas, son de naturaleza distinta o más intensa que las propias de la movilidad funcional. En tales ocasiones resulta preciso establecer las necesarias garantías de los derechos de los trabajadores frente a decisiones arbitrarias, a través de un adecuado control de la justificación de la medida, una participación más intensa de los representantes de los trabajadores e, incluso en determinadas ocasiones, el reconocimiento del derecho de los trabajadores perjudicados por ellas a rescindir su contrato de trabajo; sin embargo, dichas garantías no pueden llegar a dificultar hasta el extremo de imposibilitar la adopción de las medidas que resulten necesarias, pues con ello, lejos de proteger a los trabajadores, se pondría en peligro su empleo y la viabilidad de la empresa en su conjunto. La nueva regulación de los arts. 40 y 41, en materia de movilidad geográfica y modificación sustancial de condiciones, tiene en cuenta estos principios estableciendo un procedimiento ágil basado en los mecanismos de la causalidad y el control judicial, así como en la participación de los órganos colectivos en las decisiones de tal naturaleza.

La ordenación del tiempo de trabajo constituye uno de los aspectos básicos de la regulación de las relaciones laborales, tanto en cuanto elemento de organización -de la actividad de la empresa y de la vida de las personas que trabajan en ella- como de protección de la salud y seguridad de estos últimos. Igualmente confluyen en esta materia elementos propios de la política de empleo, perceptibles en la actuación sobre la jornada de trabajo desde criterios de reparto del volumen de empleo existente, pero también en la construcción de un marco jurídico que posibilite la máxima eficiencia del proceso productivo.

Tomando en consideración estos elementos, la presente norma reordena la regulación de la jornada de trabajo estableciendo los límites y garantías (en materia de jornada, descansos, trabajo nocturno o a turnos, etc.) que, por razones de salud y seguridad o por objetivos de política de empleo, resultan indisponibles, y fijando, en lo demás, un marco de reglas de juego en el que la negociación de

las partes pueda libremente desarrollarse con objeto de hacer compatibles las necesidades organizativas de la empresa y los intereses y aspiraciones de los individuos.

Sin duda es la regulación de las causas de extinción de la relación laboral el aspecto más delicado de los ordenamientos laborales. Cuando la necesidad de extinción tiene carácter colectivo y se encuentra basada en crisis de funcionamiento de la actividad empresarial, en ella confluyen elementos de trascendental importancia, vinculados tanto a los derechos de los individuos como a las posibilidades de supervivencia de las empresas, los cuales, según las soluciones que se adopten, pueden llegar a afectar, en épocas de especiales dificultades, a la propia viabilidad, incluso, de los sistemas económicos y sociales.

Por ello, la norma opta por mantener parcialmente el sistema vigente de intervención administrativa en los despidos colectivos -aunque clarificando y objetivando dicha intervención- en todos aquellos supuestos en que, en función de la necesaria intensidad de la medida, los intereses colectivos económicos y sociales deben ser ponderados. Por contra, aquéllos en los que predominan los intereses de carácter individual pueden ser remitidos simplemente a los instrumentos jurídicos establecidos, con carácter general, para la defensa de dichos intereses.

Se trata, en definitiva, de garantizar los elementos básicos de competitividad de una empresa, haciendo posible que las decisiones rescisorias, adoptadas con sometimiento a procedimientos legales puedan llevarse a cabo con la finalidad precisamente de mantener en el futuro la pervivencia de la empresa.

Por otra parte, se modifica en algunos casos la calificación del despido. Este acto será calificado de procedente cuando puedan acreditarse las razones alegadas por el empresario. La declaración de improcedencia se producirá en caso contrario y también cuando no se hubiera observado la forma o procedimiento, legal o convencionalmente establecidos, para la rescisión por causas disciplinarias. El despido, por último, será declarado nulo cuando, tratándose de decisiones extintivas por causas objetivas, económicas, organizativas, técnicas y de producción, se hubieran incumplido las formalidades legales, y, en todo caso, cuando resultara discriminatorio o contrario a los derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

4. El segundo gran hilo conductor de la reforma es el relativo a la potenciación de la negociación colectiva y la mejora de sus contenidos.

Ello tiene reflejo, evidentemente, en la nueva regulación de determinados aspectos del Título III del Estatuto de los Trabajadores, pero también en un conjunto de facultades de adaptación y modalización -de negociación, en suma- que se proyectan en la práctica totalidad de las instituciones del Título I objeto de la reforma.

Así, nuevas facultades para la negociación colectiva, susceptibles de enriquecer sus contenidos muy por encima de lo hasta ahora conocido, se reflejan en los arts. 14, 15, 16, 22, 23, 25, 26, 29, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41 y 51. En todos ellos la ley regula principios susceptibles de ser desarrollados o, incluso, modificados (allí donde la ley no considera necesaria su configuración como mínimos) a través de la negociación de las partes en las empresas y en los sectores. Este proceso de cesión de la norma estatal en favor de la convencional, que responde plenamente al contenido constitucional del derecho a la negociación colectiva, es especialmente perceptible en aspectos tales como la ordenación de la estructura del salario, la distribución de la jornada o los derechos de promoción en la empresa, y se ve completada con la culminación del proceso de sustitución de las Ordenanzas y Reglamentaciones y la derogación de otras normas reglamentarias laborales.

Las reformas en el Título III se orientan en esta misma dirección: favorecer el desarrollo de la negociación colectiva, facilitando la adopción de acuerdos en las Comisiones Negociadoras por parte de sujetos con una adecuada legitimación, y proporcionar a los convenios una mayor capacidad de fijación de sus contenidos, de forma que, en los términos acordados por las partes negociadoras, lo regulado se ajuste lo más posible a las características de sus ámbitos de aplicación y a las condiciones tenidas en cuenta en el momento de su suscripción.

Al primer objetivo responden las nuevas reglas sobre legitimación empresarial en los convenios de ámbito superior a la empresa, sobre composición de la Comisión Negociadora y sobre requisitos para la adopción de acuerdos.

Por lo que se refiere al segundo objetivo, en aras de tal capacidad de adaptación, se incluyen las reglas en materia de cláusulas de descuelgue, derogación y disponibilidad por el convenio del contenido del convenio anterior y de los derechos reconocidos en el mismo, y facultad del propio convenio para determinar su eficacia temporal más allá del período pactado.

Se modifican, por último, aquellos preceptos de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el orden social cuya adaptación viene exigida por la reforma de la ley sustantiva.

5. Como se ha dicho anteriormente, la reforma de la normativa reguladora de las principales instituciones del mercado de trabajo tiene como una de sus principales orientaciones el potenciar el desarrollo de la negociación colectiva. Efectivamente, una reforma del mercado de trabajo como la que se plantea no sólo no es incompatible, sino que encuentra su mejor cabida en un marco jurídico en el que el desarrollo de las relaciones laborales se basa fundamentalmente en la capacidad negociadora de los interlocutores sociales. Para ello resulta imprescindible que el sistema de medición de la representatividad de dichos interlocutores posea la necesaria eficacia que permita que la representatividad se acredite de forma adecuada, sin constituir un elemento perturbador del propio desarrollo de las relaciones laborales.

Este es el propósito que mueve a proceder a diversas modificaciones a la normativa reguladora de las elecciones de representantes de los trabajadores, al constituir dichas elecciones el elemento básico para la medición de la representatividad sindical. La normativa del Estatuto de los Trabajadores reguladora de estas elecciones tuvo ya una primera modificación en 1984, coincidiendo también con la anterior modificación de las normas reguladoras del marco institucional del mercado de trabajo. Esta reforma estaba orientada fundamentalmente a adecuar el Estatuto de los Trabajadores a la Ley Orgánica de Libertad Sindical, como norma jurídica reguladora con

carácter general de la actividad sindical e instauradora del sistema de representatividad sindical basado en la audiencia de los sindicatos en los centros de trabajo.

La experiencia de la aplicación de estas normas ha reafirmado la validez social de este sistema de mediación de la representatividad sindical por la audiencia electoral, pero ha puesto también de relieve bastantes problemas prácticos derivados fundamentalmente de la medición de la representatividad por los resultados electorales de un período limitado de tiempo. Entre estos problemas se podría citar la innecesaria, pero excesiva, confrontación en tal período entre las distintas opciones sindicales, o la gran litigiosidad en el control del cómputo de los resultados electorales, situaciones éstas que no sólo dificultan y retrasan la obtención de los datos considerados para medir la representatividad, sino que trasladan a la sociedad una imagen negativa de la actuación de los interlocutores sociales y de la Administración laboral.

Sensibles a estos problemas, las Organizaciones Sindicales más representativas de ámbito nacional llegaron a acuerdos sobre criterios de reforma de la normativa electoral, basados en la sustitución de la medición de la representatividad en un período de cómputo cerrado por la celebración de elecciones de forma abierta en el tiempo y la acreditación de la representatividad por los resultados vigentes en el momento en que deban ejercerse las funciones representativas, con la consiguiente eliminación de la necesidad de una proclamación global de resultados. Coherentemente con ello se sustituiría el sistema de cómputo de resultados electorales a través de órganos tripartitos por otro de registro administrativo y solución de las discrepancias en cuanto a cómputo a través de sistemas arbitrales, al mismo tiempo que se introducirían correcciones en el sistema de preavisos para evitar su utilización desvirtuada, como un condicionante global del desarrollo del proceso electoral.

Se ha optado porque la Ley recoja estos criterios de unos protagonistas tan cualificados de los procesos electorales, como son las Organizaciones Sindicales más representativas, por entender que con los mismos se proporciona una adecuada solución a los problemas antes indicados. De esta forma se procede a dar una nueva redacción a los artículos del Estatuto de los Trabajadores dedicados a la promoción de elecciones, a la celebración de éstas o a las funciones de la mesa electoral, al mismo tiempo que se crean nuevas figuras e instituciones jurídicas, como la oficina pública de registro de actas o el procedimiento de reclamaciones en materia electoral, en el que se sustituye la actuación de órganos tripartitos por un sistema arbitral, dotado de las suficientes garantías en cuanto a voluntariedad y a tutela judicial.

La reforma en esta materia se completa con las normas transitorias destinadas a favorecer la adecuación al nuevo sistema de las futuras elecciones, con las normas procesales exigidas por la nueva normativa sustantiva, y por las modificaciones en las normas sobre elecciones en el ámbito de la Función Pública que permitan armonizar los sistemas de medición de la representatividad existentes en este ámbito.

6. El proyecto, cumpliendo las prescripciones legales sobre la materia, ha sido sometido a la consideración tanto del Consejo Económico y Social como del Consejo General del Poder Judicial.

CAPITULO III. MODIFICACIONES QUE SE INTRODUCEN EN LA LEY 8/1988, DE 7 DE ABRIL, SOBRE INFRACCIONES Y SANCIONES DE ORDEN SOCIAL

Artículo 22. Infracciones en materia de empleo y prestaciones de desempleo

Se introducen las siguientes modificaciones en el Capítulo IV de la Ley 8/1988, de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones de orden social.

Uno. El art. 25 EDL 1988/11436 queda redactado de la forma siguiente:

Artículo 25. Concepto

Son infracciones en materia de colocación y empleo y protección por desempleo las acciones de los sujetos a quienes se refiere el art. 2, apartados 3 y 7, tipificadas y sancionadas de conformidad a lo previsto en la presente Ley.

Dos. La Sección 1 EDL 1988/11436 . pasa a tener la siguiente denominación:

SECCION PRIMERA. Infracciones de los empresarios y de las agencias de colocación en materia de empleo, ayudas de fomento del empleo, en general, y formación profesional ocupacional.

Tres. El núm. 1 del art. 28 EDL 1988/11436 queda redactado de la forma siguiente:

1. Ejercer actividades de mediación con fines lucrativos, de cualquier clase y ámbito funcional, que tenga por objeto la colocación de trabajadores, así como ejercer actividades de mediación sin fines lucrativos, sin haber obtenido la correspondiente autorización administrativa.

Cuatro. El núm. 2 del art. 28 EDL 1988/11436 queda redactado de la forma siguiente:

2. Establecer condiciones, mediante la publicidad, difusión o por cualquier otro medio, que constituyan discriminaciones favorables o adversas para el acceso al empleo por motivos de raza, sexo, edad, estado civil, religión, opinión política, afiliación sindical, origen, condición social y lengua dentro del Estado.

Artículo 23. Normas generales sobre sanciones

El art. 45 de la Ley 8/1988, de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones de orden social EDL 1988/11436 , queda redactado de la siguiente forma:

Artículo 45

Sanciones accesorias a los empresarios

Sin perjuicio de las sanciones a que se refiere el art. 37, los empresarios que hayan cometido infracciones muy graves tipificadas en los arts. 28 y 29.3 de la presente Ley:

1. Perderán automáticamente las ayudas, bonificaciones y, en general, los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo, con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción.

2. Podrán ser excluidos del acceso a tales beneficios por un período máximo de un año.

3. En los supuestos previstos en el art. 28.4 quedan obligados, en todo caso, a la devolución de las cantidades no aplicadas o aplicadas incorrectamente.

Artículo 24. Atribución de competencias

El núm. 1 del art. 47 de la Ley 8/1988, de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones de orden social EDL 1988/11436 , queda redactado de la siguiente forma:

1.a) La competencia para sancionar las infracciones en el orden social corresponderá a los Directores provinciales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social hasta 1.000.000 pts.; al Director general competente por razón de la materia, hasta 5.000.000 pts.; al Ministro de Trabajo y Seguridad Social, hasta 10.000.000 pts.; y al Consejo de Ministros, a propuesta del de Trabajo y Seguridad Social, hasta 15.000.000 pts..

b) En los supuestos de acumulación de infracciones correspondientes a la misma materia en un solo procedimiento, será órgano competente para imponer la sanción por la totalidad de dichas infracciones, el que lo sea para imponer la de mayor cuantía, de conformidad con la atribución de competencias sancionadoras efectuadas en el párrafo anterior.

c) Las infracciones serán sancionadas a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 25. Cuerpo Nacional de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social

Se añade una nueva disposición adicional tercera a la Ley 8/1988, de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones de orden social EDL 1988/11436 , con la siguiente redacción:

Disposición Adicional Tercera

Se establece el carácter de Cuerpo Nacional para el Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social a los efectos previstos en los arts. 28 y 29 de la Ley 12/1983, de 14 de octubre, del proceso autonómico.

De acuerdo con las Comunidades Autónomas, se regularán las condiciones de participación de las mismas en la selección, formación y perfeccionamiento, así como la provisión de destinos, ascensos, situaciones administrativas y régimen disciplinario de los funcionarios de dicho Cuerpo Superior, e igualmente la adscripción orgánica y funcional de dichos funcionarios a las Administraciones Autonómicas, en el número que de común acuerdo se fije.

Los funcionarios del Cuerpo Superior de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, no obstante su adscripción orgánica y funcional, podrán desarrollar la totalidad de los cometidos que dicho Cuerpo tiene encomendados, cualquiera que fuere la Administración pública a la que estuvieren adscritos.

DISPOSICION DEROGATORIA

Disposición Derogatoria

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en esta Ley, y expresamente la disposición final cuarta de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores EDL 1980/3059 ; el Decreto 2380/1973, de 17 de agosto, de ordenación del salario EDL 1973/1611 ; la Orden de 22 de noviembre de 1973, de desarrollo del Decreto anterior EDL 1973/2044 ; las Ordenes de 10 de febrero EDL 1958/110 y 4 de junio de 1958, sobre plus de distancia, y las Ordenes de 24 de septiembre y 24 de octubre, ambas de 1958, sobre plus de transporte.

Asimismo, se derogan expresamente la disposición adicional cuarta de la Ley 9/1987, de 12 de junio, de órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones públicas EDL 1987/11523 , y los Reales Decretos 1256/1986, de 13 de junio, por el que se crea la Comisión Nacional de Elecciones Sindicales EDL 1986/10851 , y 953/1990, de 20 de julio, por el que se modifica el Real Decreto 1256/1986, de 13 de junio EDL 1990/14135 .

Se deroga expresamente el núm. 1 del art. 15 del Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección EDL 1985/8994 .

DISPOSICIONES FINALES

Disposición Final Primera

La disposición adicional primera de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical EDL 1985/9019 , queda redactada en la forma siguiente:

1. Conforme a lo previsto en los arts. 6 y 7 de esta Ley y 75.7 del Estatuto de los Trabajadores, la condición de más representativo o representativo de un sindicato se comunicará en el momento de ejercer las funciones o facultades correspondientes, aportando el sindicato interesado la oportuna certificación expedida a su requerimiento por la oficina pública establecida al efecto.

En materia de participación institucional se entenderá por momento de ejercicio el de constitución del órgano y, en su caso, el de renovación de sus miembros. En el supuesto de que el órgano correspondiente no tenga prevista una renovación periódica de los representantes sindicales, el sindicato interesado podrá solicitar en el mes de enero, y cada tres años a partir de esa fecha, su participación en el órgano correspondiente, aportando certificación acreditativa de su capacidad representativa.

2. El Gobierno dictará las disposiciones que sean precisas para el desarrollo del apartado a) del art. 6.3 y del art. 7.1 de esta Ley y de lo previsto en la disposición adicional sexta del Estatuto de los Trabajadores, siendo de aplicación a su capacidad representativa lo previsto en el segundo párrafo del número anterior.

Disposición Final Segunda

Los arts. 12 y 27, apartado 6, de la Ley 9/1987, de 12 de junio, de órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y de participación del personal al servicio de las Administraciones públicas, quedan redactados de la siguiente forma:

Artículo 12

El mandato de los miembros de las Juntas de Personal y de los delegados de personal, en su caso, será de cuatro años, pudiendo ser reelegidos. El mandato se entenderá prorrogado si, a su término, no se hubiesen promovido nuevas elecciones, sin que los representantes con mandato prorrogado se contabilicen a efectos de determinar la capacidad representativa de los sindicatos.

Se entenderá que la prórroga finaliza en el momento de la proclamación de los candidatos electos de las siguientes elecciones por la Junta Electoral de Zona.

Artículo 27

6. Corresponde a la oficina prevista en el epígrafe anterior, el registro de las actas, así como la expedición de las certificaciones acreditativas de la capacidad representativa de los sindicatos a los efectos de los arts. 6 y 7 de la Ley 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

Disposición Final Quinta

Se autoriza al Gobierno para que, en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de la presente Ley elabore un texto refundido del Real Decreto Legislativo 521/1990, de 27 de abril, por el que se aprueba el texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral, incorporando al mismo las modificaciones introducidas por la presente Ley.

Disposición Final Sexta

1. Se autoriza al Gobierno para que, en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de la presente Ley, elabore un texto refundido de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, incorporando, además de las modificaciones introducidas por la presente Ley, las efectuadas por las siguientes disposiciones legales:

a) Ley 4/1983, de 29 de junio, de fijación de la jornada máxima legal en cuarenta horas, y de las vacaciones anuales mínimas en treinta días.

b) Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

c) Real Decreto-ley 1/1986, de 14 de marzo, de medidas urgentes administrativas, financieras, fiscales y laborales.

d) Ley 8/1988, de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones en el orden social.

e) Ley 3/1989, de 3 de marzo, por la que se amplía a dieciséis semanas el permiso por maternidad y se establecen medidas para favorecer la igualdad de trato de la mujer en el trabajo.

f) Ley 8/1992, de 30 de abril, de modificación del régimen de permisos concedidos por las Leyes 8/1980, del Estatuto de los Trabajadores, y 30/1984, de medidas para la reforma de la función pública, a los adoptantes de un menor de cinco años.

g) Ley 36/1992, de 28 de diciembre, sobre modificación del Estatuto de los Trabajadores, en materia de indemnización en los supuestos de extinción contractual por jubilación del empresario.

2. El texto refundido a que se refiere el número anterior incorporará además, dándoles la ubicación que les corresponda, los cambios derivados de las siguientes disposiciones:

a) Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos (artículo 41).

b) Ley 4/1990, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 1990 (disposición adicional segunda).

c) Ley sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación (procedente del Real Decreto-ley 18/1993, de 3 de diciembre).

3. Asimismo se procederá a las actualizaciones que resulten procedentes como consecuencia de los cambios producidos en la organización de la Administración General del Estado desde la promulgación de la Ley 8/1980, de 10 de marzo.