

# EDL 1976/943 Jefatura del Estado

Ley 16/1976, de 8 de abril, de relaciones laborales.

BOE 96/1976, de 21 de abril de 1976 Ref Boletín: 76/08373

Derogada por dfi.3 Ley 8/1980 de 10 marzo 1980

## ÍNDICE

SECCIÓN PRIMERA. Ámbito de aplicación .....	3
Artículo	
1 , 2 , 3 , 4 , 5	
SECCIÓN SEGUNDA. Trabajo de los menores .....	4
Artículo	
6 , 7	
SECCIÓN TERCERA. Del trabajo en prácticas la promoción y la formación profesional permanente .....	5
Artículo	
8 , 9	
SECCIÓN CUARTA. Trabajo de la mujer .....	6
Artículo 10 .....	6
SECCIÓN QUINTA. Garantía de empleo .....	6
Artículo	
11 , 12 , 13	
SECCIÓN SEXTA. Garantías de la estabilidad de la relación de trabajo .....	6
Artículo	
14 , 15 , 16 , 17 , 18 , 19 , 20 , 21	
SECCIÓN SÉPTIMA. Traslados de residencia .....	8
Artículo 22 .....	8
SECCIÓN OCTAVA. Jornadas, horarios y descanso laborales .....	9
Artículo	
23 , 24 , 25 , 26 , 27	
SECCIÓN NOVENA. Garantías del salario .....	10
Artículo	
28 , 29 , 30 , 32	
SECCIÓN DECIMA. Régimen disciplinario .....	11
Artículo	
33 , 34	
DISPOSICIONES FINALES .....	11
Disposición Final	
Primera , Segunda , Tercera	
DISPOSICIONES ADICIONALES .....	12
Disposición Adicional	
Primera , Segunda , Tercera , Cuarta , Quinta , Sexta , Séptima , Octava , Novena	
DISPOSICIONES TRANSITORIAS .....	13
Disposición Transitoria	
Primera , Segunda	

## VOCES ASOCIADAS

ARTESANIA  
ARTISTAS  
CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO  
CONVENIOS COLECTIVOS SINDICALES  
DEPORTE  
DESCANSO LABORAL  
DESPIDOS  
EMPLEO  
EMPRESAS  
FONDO DE GARANTIA SALARIAL  
HORARIO  
HORAS EXTRAORDINARIAS  
INSTITUCIONES PENITENCIARIAS  
JORNADA LABORAL  
MARINAS MERCANTE Y DE PESCA

MENORES  
MINUSVALIDOS  
MUJER  
NAVEGACION AEREA  
PERSONAL CIVIL NO FUNCIONARIO DE LA ADMINISTRACION MILITAR  
PRESOS Y PENADOS  
PROMOCION PROFESIONAL Y SOCIAL  
REGLAMENTACIONES NACIONALES DE TRABAJO  
REPRESENTANTES DE COMERCIO  
SALARIOS  
SERVICIO SOCIAL DE LA MUJER  
TRABAJADORES  
TRABAJO  
TRABAJO PENITENCIARIOS  
VACACIONES

## FICHA TÉCNICA

### Vigencia

Vigencia desde:22-4-1976  
Derogada:15-3-1980

### Documentos anteriores afectados por la presente disposición

#### Legislación

Ley 117/1969 de 30 diciembre 1969  
Acuerda subsistente esta disposición

### Documentos posteriores que afectan a la presente disposición

#### Legislación

Derogada por dfi.3 Ley 8/1980 de 10 marzo 1980  
artículo.23apartado.6  
Desarrollada por RD 1622/1976 de 18 junio 1976  
artículo.31  
Derogada por dde RDL 34/1978 de 16 noviembre 1978  
artículo.34numero.2  
Dada nueva redacción por art.9 RDL 18/1976 de 8 octubre 1976  
artículo.35  
Derogada por dfi.1 RDL 17/1977 de 4 marzo 1977  
Derogada por RDL 17/1977 de 4 marzo 1977  
disposición adicional.10  
Derogada por dde RDL 34/1978 de 16 noviembre 1978

Versión de texto vigente Desde 19/11/1978 Hasta 14/03/1980

La Ley sobre Relaciones Laborales constituye un propósito de actualización y perfeccionamiento de aspectos fundamentales de la normativa del trabajo, introduciendo normas nuevas o actualizado 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, da respaldo al buen hacer de la jurisdicción laboral, plasmado en su jurisprudencia, y a la valiosa colaboración de cuantos hacen prácticas 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 presumen serán realidad en los próximos años.

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 aparecido 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 solo 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 postgraduados.

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 solo 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 tendrá un duración mínima de veintiún 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 transcurrido 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 a 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 1**

1. Todas las actividades laborales retribuidas que se realicen por cuenta y dependencia ajenas, salvo las excluidas expresamente en el art. 2, se considerarán incluidas en la presente Ley y demás normas reguladoras de las relaciones de trabajo.

2. 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 2

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 norma 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 condición de asalariados de quién 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 3

1. Son relaciones laborales de carácter especial las que, reuniendo las características del art. 1.1, 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 artista de espectáculos públicos.

k) El trabajo de alta dirección o alta gestión de la Empresa no excluido por el art. 2, 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 4

1. 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.

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

#### Artículo 5

1. 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.

2. 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 SEGUNDA. Trabajo de los menores

#### Artículo 6

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

2. 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.

3. 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.

4. 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 7

1. 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.

2. El contrato de formación en el trabajo podrá celebrarse 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.

3. 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 TERCERA. Del trabajo en prácticas la promoción y la formación profesional permanente

#### Artículo 8

1. 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 a 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 de 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 periodo 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.

2. 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.

3. 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 9

1. 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.

2. 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 concurran a oposiciones para ingresar en Cuerpos de funcionarios públicos, tiene 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 art. 27 de esta Ley, siempre que sea compatible con la organización razonable del trabajo en la empresa.

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

3. 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.

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

5. 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 afecten a los mismos determinando un cambio de puesto de trabajo distinto, cuyo desempeño haga necesaria la realización de dicho curso.

6. 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.

7. Las empresas que realicen o colaboren en las actividades de formación a que se refieren los párrafos tres y siguientes de este artículo y como además, las garanticen económicamente, tendrá 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.

8. 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 CUARTA. Trabajo de la mujer

##### Artículo 10

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

2. 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 .

3. 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.

4. 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 QUINTA. Garantía de empleo

##### Artículo 11

La plena capacidad para celebrar toda clase de contratos de trabajo se adquiere a los 18 años, tanto para el hombre como para la mujer.

##### Artículo 12

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

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

3. Las empresas están obligadas a solicitar de las oficinas de empleo a los trabajadores que necesiten, y sino 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 13

1. 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.

2. 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, será 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 SEXTA. Garantías de la estabilidad de la relación de trabajo

##### Artículo 14



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

#### Artículo 15

1. 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 periodo 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.

2. 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.

3. 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 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.

4. En los contratos de trabajo de duración determinada, superior a seis meses, y a 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.

5. 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 16

1. 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.

2. 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 17

1. 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 constituyan 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.

2. 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 de lugar a indemnización.

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

#### Artículo 18

1. Las suspensión y, en su caso, la extinción de las relaciones individuales de trabajo fundadas en causas tecnológicas o económicas, así como las modificaciones substanciales 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.

2. 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 de 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.

3. El cedente y el cesionario responderán también solidariamente de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión, cuando la cesión esté incurso en el art. 499 bis del Código Penal.

#### Artículo 19

1. Incurrirán en las responsabilidades y sanciones establecidas en este artículo sin perjuicio de las que se fijen en el Decreto previsto en el art. 33, 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 temporada 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.

2. 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.

3. 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 20

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 21

1. 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.

2. 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 se sean sustanciales o que puedan redundar en perjuicio grave de su formación profesional o en menoscabo notorio de su dignidad.

3. 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.

4. En 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 SÉPTIMA. Traslados de residencia

#### Artículo 22

1. 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.

2. 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 laborables 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.

3. 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.

4. En los traslados forzosos considerados en este artículo se seguirá, en cuanto sea posible, el orden de preferencia establecido en el art. 13, dos.

## SECCIÓN OCTAVA. Jornadas, horarios y descanso laborales

### Artículo 23

1. 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.

2. 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 de actividades que se califiquen por su continuidad, intermitencia o de campaña o temporada, o por su carácter de especialmente nocivas, penosas, peligrosas o insalubres.

3. No se tendrá en cuenta a efectos de duración máxima de la jornada laboral, ni para el computo 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.

4. Cada hora de trabajo que se realice sobre la jornada 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 en lo previsto en el párrafo tres de este artículo.

5. 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 periodo nocturno, salvo en casos y actividades especiales debidamente justificados y expresamente autorizados por el Ministerio de Trabajo, previo informe de la Organización Sindical.

6. 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 periodo se retribuirá como de trabajo, con excepción de los completos salariales de calidad y cantidad, y se computará como jornada de trabajo a todos los efectos.

### Artículo 24

1. 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.

2. 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.

3. 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 Procedimiento Laboral.

### Artículo 25

1. 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.

2. 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.

3. 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 enfermedad 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.

4. La mujer trabajadora tendrá derecho al menos a un periodo de descanso laboral de seis semanas antes del parto y ocho después de parto. El periodo 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 periodo 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 periodo 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 reingreso en la Empresa, que deberá destinarla a la primera vacante que se produzca de igual o similar categoría.

5. 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.

6. 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 solo podrá ser ejercitado por uno de los cónyuges.

#### Artículo 26

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 periodo 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 periodo de al menos cuatro años de servicio efectivo a la Empresa.

#### Artículo 27

1. Todo trabajador tiene derecho cada año a un periodo no sustituible por compensación económica de vacaciones retribuidas de veintiún 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.

2. El periodo 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.

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

### SECCIÓN NOVENA. Garantías del salario

#### Artículo 28

1. 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.

2. 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 alcanzada, 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.

3. 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 garantizará a los trabajadores, como ingreso anual irreductible, la cuantía del salario mínimo vigente en cada momento, en computo 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 29

Todo trabajador tendrá derecho, como mínimo, a dos gratificaciones extraordinarias al año, con ocasión de las fiestas del 18 de Julio y Navidad, no pudiéndose ser éstas inferiores a 21 días de salario.

#### Artículo 30

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 art. 1170 del Código Civil.

#### Artículo 32

1. 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 incorporen 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.

2. 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.

3. 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.

4. 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 DECIMA. Régimen disciplinario

#### Artículo 33

1. 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.

2. 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 competencia señaladas, hasta el doble de la cuantía referida. El Gobierno, con los tramites indicados, podrá modificar dichas competencias.

3. 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 34

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

2. La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Dirección de la Empresa serán previamente revisables ante la Magistratura de Trabajo. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

3. 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.

4. 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.

### DISPOSICIONES FINALES

#### Disposición Final 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».

#### Disposición Final Segunda

El Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo, previo informe de la Organización Sindical y dictamen del Consejo de Estado, aprobará, en 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 setenta 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.

#### Disposición Final Tercera

Queda subsistente en su integridad lo dispuesto en la Ley de 30 de diciembre de 1969 Reguladora de la Producción de Seguros Privados EDL 1969/2083 .

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

##### 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 art. 8 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 art. 3 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, la 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 art. 15, 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 alcanzar 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 art. 153 de la Ley de Procedimiento Laboral, se hará extensivo a las reclamaciones salariales.

#### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

##### Disposición Transitoria Primera

Mientras no se apruebe las normas especiales consideradas en la disposición adicional cuarta, en relación al art. 3 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 art. 12, 2, de esta Ley será de aplicación en el plazo máximo de tres meses, a partir de la entrada en vigor de la misma.