

Lan-  
-zuzenbideko  
legeria

Legislación  
de Derecho  
laboral

Legge-testuak  
Textos legales



## Lan-zuzenbideko legeria

1. Langileen Estatutuari buruzko Legea
2. Lan-arriskuen Prebentzioari buruzko Legea
3. Sindikatu-askatasunari buruzko Lege Organikoa
4. Lan-harremani buruzko Errege Lege-dekretua
5. Gizarte Segurantzaren Enpresak Inskribatzeari, eta Langileen Afiliazioari, Altei, Bajei eta Datu-aldaketei buruzko Erregelamendu Orokorra

## Legislación de Derecho laboral

1. Ley del Estatuto de los Trabajadores
2. Ley de Prevención de Riesgos Laborales
3. Ley Orgánica de Libertad Sindical
4. Real Decreto-ley sobre Relaciones de Trabajo
5. Reglamento General sobre Inscripción de Empresas y Afiliación, Altas, Bajas y Variaciones de Datos de Trabajadores en la Seguridad Social



# Lan-zuzenbideko legeria

1. Langileen Estatutuari buruzko Legea
2. Lan-arriskuen Prebentzioari buruzko Legea
3. Sindikatu-askatasunari buruzko Lege Organikoa
4. Lan-harremanei buruzko Errege Lege-dekretua
5. Gizarte Segurantzaren Enpresak Inskribatzeari, eta Langileen Afiliazioari, Altei, Bajei eta Datu-aldaketei buruzko Erregelamendu Orokorra

# Legislación de Derecho laboral

1. Ley del Estatuto de los Trabajadores
2. Ley de Prevención de Riesgos Laborales
3. Ley Orgánica de Libertad Sindical
4. Real Decreto-ley sobre Relaciones de Trabajo
5. Reglamento General sobre Inscripción de Empresas y Afiliación, Altas, Bajas y Variaciones de Datos de Trabajadores en la Seguridad Social

Primera edición,  
cerrada al 31 de diciembre de 2006

Lehenengo argitaraldia,  
2006ko abenduaren 31n itxia

2006

Universidad de Deusto  
Deustuko Unibertsitatea

Instituto Vasco de  
Administración Pública  
Herri Arduralaritzaren  
Euskal Erakundea

Bilbao - Bilbo

Lan honek IVAP/HAEEn laguntza jaso du.

Eskubide guztiak erreserbatu daude. Debehatuta dago, legegaren arabera, argitalpen hau bikoiztea, biltzea edo igortzea, ez osorik, ez zatika, ezta inolako bitarteko edo prozedura teknikoren bidez ere, argitaratzaileen esanbidezko baimenik gabe.

- © Lege-testu guztien itzulpena eta lan honetako aurkibide analitikoak: F. Javier Arrieta Idiakez, Anjel Lobera Revilla, Andres Urrutia Badiola, Esther Urrutia Idoiaga.
- © Deustuko Unibertsitatea. Euskal Gaien Institutua
- © IVAP/HAEEn Itzultzaile Zerbitzu Ofiziala

Deustuko Unibertsitatea  
1. postakutxa-48080 Bilbo  
[www.deusto.es](http://www.deusto.es)  
[publicaciones@deusto.es](mailto:publicaciones@deusto.es)  
ISBN: 978-84-9830-531-9

**Aurkibidea**

**Índice**

<b>Abreviaturas</b> .....	10
<b>Presentación</b> .....	12
<b>Prólogo</b> .....	25
§1. <b>Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores</b> .....	37
§2. <b>Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales</b> .....	231
§3. <b>Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical</b> .....	337
§4. <b>Real Decreto-ley 17/1997, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo</b> .....	359
§5. <b>Real Decreto 84/1996, de 26 de enero, por el que se aprueba el Reglamento General sobre Inscripción de Empresas y Afiliación, Altas, Bajas y Variaciones de Datos de Trabajadores en la Seguridad Social</b> .....	387
<b>Índices analíticos</b> .....	519
Castellano-euskera .....	521
Euskera-castellano .....	611



<b>Laburdurak</b> .....	11
<b>Aurkezpena</b> .....	13
<b>Atarikoa</b> .....	15
§1. <b>Martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzazko Errege-dekretua, Langileen Estatu- tuari buruzko Legearen testu bategina onetsi duena</b> .....	37
§2. <b>Azaroaren 8ko 31/1995 Legea, Lan-arriskuen Prebentzioari buruzkoa</b> .....	231
§3. <b>Abuztuaren 2ko 11/1985 Lege Organikoa, Sindikatu-askatasunari buruzkoa</b> ..	337
§4. <b>Martxoaren 4ko 17/1977 Errege Lege-dekretua, Lan-harremanei buruzkoa</b> ...	359
§5. <b>Urtarrilaren 26ko 84/1996, Errege-dekretua, Gizarte Segurantzaren Enpresak Inskribatzeari, eta Langileen Afiliazioari, Altei, Bajei eta Datu-aldaketei bu- ruzko Erregelamendu Orokorra onetsi duena</b> .....	387
<b>Aurkibide analitikoak</b> .....	519
Gaztelania-euskara .....	521
Euskara-gaztelania .....	611

# Abreviaturas

<b>BOE</b>	Boletín Oficial del Estado
<b>DA</b>	disposición adicional
<b>DD</b>	disposición derogatoria
<b>DF</b>	disposición final
<b>DT</b>	disposición transitoria
<b>núm.</b>	número
<b>OIT</b>	Organización Internacional del Trabajo
<b>STC</b>	Sentencia del Tribunal Constitucional

# Laburdurak

<b>a. x.</b>	azken xedapena
<b>EAO</b>	Estatuko Aldizkari Ofiziala
<b>KAE</b>	Konstituzio Auzitegiaren Epaia
<b>LANE</b>	Lanaren Nazioarteko Erakundea
<b>x. g.</b>	xedapen gehigarria
<b>x. i.</b>	xedapen iragankorra
<b>x. in.</b>	xedapen indargabetzailea
<b>zk.</b>	zenbakia

# Presentación

El lector tiene en sus manos un nuevo fruto de la que está resultando productiva colaboración entre el Instituto Vasco de Administración Pública (IVAP-HAEE) y el Instituto de Estudios Vascos de la Universidad de Deusto.

Este libro, que recoge las versiones en castellano y en euskera de los textos legales más importantes en el ámbito del Derecho laboral, tiene especial importancia, puesto que comprende las disposiciones que regulan un espacio fundamental para el ser humano y la sociedad, como es el trabajo y las correspondientes relaciones laborales.

El Derecho laboral es una rama del ordenamiento jurídico más moderna que otras. Pese a esa modernidad, ha tenido un desarrollo notable en los territorios de Occidente, empezando por la lucha del movimiento obrero hasta llegar a la extensión de la «sociedad del bienestar» en el siglo XX. Como consecuencia de todo ello, las relaciones laborales se consideran elementos indispensables dentro de la organización social, por lo que los poderes públicos han tenido que aprobar una regulación cada vez más amplia y profunda en esta materia, dejando de lado las reivindicaciones un tanto extremas que, de cuando en cuando, han formulado determinados profetas liberales.

En lo que se refiere a su contenido, el Derecho laboral presenta múltiples singularidades si lo comparamos con otras ramas del ordenamiento jurídico, tanto por su carácter tuitivo, como por las diferencias que lo separan del Derecho civil en cuanto a léxico y terminología. La preocupación y el trabajo de la Universidad de Deusto y el Servicio de Traductores del IVAP-HAEE han ido encaminados, precisamente, a verter al euskera de forma adecuada todos ellos, guardando, eso sí, la coherencia necesaria con las demás ramas del Derecho.

El objeto de esta publicación es poner a disposición de los operadores jurídicos que quieran trabajar en euskera (alumnos y alumnas, profesores y profesoras, trabajadores y trabajadoras y sus representantes, empleadores y empleadoras, juzgados de lo social, abogados...) un instrumento útil que les permita utilizar estos textos con facilidad y seguridad jurídica, y, a través del uso, componer y profundizar en el discurso jurídico en euskera y su terminología legal.

Ahora, suya es la palabra.

*Jon Koldobika Urrutia Mingo*  
Director del IVAP-HAEE

# Aurkezpena

IVAP-Herri Ardularitzaren Euskal Erakundearen eta Deustuko Unibertsitateko Euskal Gaien Institutuaren arteko lankidetzaren oparoaren beste fruitu bat duzu esku artean, irakurle.

Lan-zuzenbideko lege-testuak euskaraz eta gaztelaniaz biltzen dituen liburu honek berebiziko garrantzia du, bestalde, gizakiaren eta gizartearen arlo ezinbesteko bat arautzen duten xedapenak jasotzen dituelako: lana eta lan-harremanak, alegia.

Zuzenbidearen beste zenbait arlo baino berriagoa da lan-zuzenbidea. Halere, garapen izugarria izan du mendebaldeko herrialdeetan, langile-mugimenduaren borrokarekin hasi eta XX. mendean gauzatu zen Ongizatearen Gizartearen Hedapenarekin. Horien ondorioz, lan-harremanak gizarte-antolamenduaren osagarri ezinbesteko jo izan dira eta, beraz, Herri Aginteez gero eta araugintza zabalagoa eta sakonagoa bideratu izan dute arlo honetan, muturreko liberal profeten aldizkako aldarrikapenak gora behera.

Lan-zuzenbideak, edukiari bagagozkio, berezitasun franko du zuzenbidearen gainerako adarrekin alderatzen badugu, bai lan-zuzenbidearen babes-izaeran, bai zuzenbide zibilarekiko dituen desberdintasunetan, bai lexiko eta terminologian ere. Horiek guztiak euskaraz ematea, eta egoki ematea, eta zuzenbidearen gainerako arloekiko koherentzia gordez, izan da Deustuko Unibertsitateak eta IVAPeko Itzultzaile Zerbitzu Ofizialaren ardura eta langintza.

Argitalpen honen helburua euskaraz jardun nahi luketen eragile juridikoei tresna baliagarria eskuratzea da, bai ikasle-irakasleei, langileei eta langileen ordezkariari, lan-emaileei, lan-epaitegiei zein abokatuei, erraztasunez eta segurtasun juridikoaz erabili ahal izan ditzaten testuok eta, erabiliaren erabiliz, euskarazko diskurtso juridikoa, euskal lege-hizkera gatzatu eta mamitu dadin.

Haiena da orain hitza.

*Jon Koldobika Urrutia Mingo*  
IVAP-HAEEko zuzendaria



# Atarikoa

XIX. mendean Europako kode zibiletan zerbitzuen errentamendua eta antzeko beste erakunde juridiko batzuk arautzen ziren, kontratua oinarri hartuta eta alderdien arteko borondate-autonomiaren printzipioa nagusi zela. Hala ere, adar juridiko berri eta erabat autonomoa sortu behar izan zen ugazaben eta langileen arteko lan-harremanak arautzeko. Horrek ordura arte pentsaezina zen aldaketa ekarri zuen.

Industrializazioaren garapenak, kapitalismoaren ekoizpen-metodo berriek, lanbide-arriskuak modu ikaragarrian gehitzeak, eta proletarioaren beharrezanasezeari dagokionez ideia liberalak zaharkituta geratzeak, ikuspuntu politiko, ekonomiko zein juridikotik, ekarri zuten «gizarte-auzia» deritzona.

«Gizarte-auziak» ezegonkortasuna eragin zuen Europa osoan. Bada, ezegonkortasun horri aurre egin eta gizarte-bakea berrezartzeko asmoarekin sortu zen lan-legeria, XIX. mendearen amaieran. Hartara, adar juridiko berriaren eginkizun nagusia da langileek eta enpresaburuek dituzten aurkako interesak orekatzea. Esangura horretan, lan-legeriak babes-izaera du langileari begira; izan ere, langilea da lan-kontratuaren alderdi ahula.

Lana gizartean egiten den ginoan, XX. mendean gizarteak gero eta erakunde gehiagoren premia izan du. Halaber, erakundeok modu egokian arautu behar izan dira, lan-zuzenbidearen ikuspuntutik.

Espainiako legeria aplikatzen da Alava/Araba, Bizkaia, Gipuzkoa eta Nafarroako herrialdeetan ere. Legeria horri erreparatu, aldi batzuk argiro bereiz daitezke.

Horrela, lehenengo lan-legeria XIX. mendearen azken laurdenekoa da; legeria horrek oinarri ditu garai hartan agintzen zuen burgesiaren ideiak, gizarte-arazoaren eretzean. Langile bakoitzari begira, legeria horretan nabarmendu behar dira jarrera filantropikoa eta alderdien arteko desberdintasunak berezkoak direla uste izatea. Aitzitik, proletarioari dagokionez, beldurra da legeriaren oinarri. Langileak konturatu zirenean batera jardun behar zutela, orduan sortu zen proletarioa gizarte-klase berri gisa. Hain justu ere, burgesia iraultzaren eta agintea galtzearen beldur zen.

Ildo horretatik sortu ziren emakumeen eta haurren lana babesteko lehenengo legeak; langilearen osasunaren gaineko ardura hartu zen, segurtasun eta higienerari buruzko arauak emanez; laneko denbora arautzeari ekin zitzaion, lanaldiari eta atsedeneri buruzko arauak emanez; eta lanbide-arriskuak estaltzearen alde egin zen, lan-istripuen legeak eginez eta herri-aurreikuspeneko neurriak hartuta. Edozelan ere, langileak elkartzea debekatu eta zigortu zen.

XX. mendearen hasieran, igarri-igarrian geratu zen lehenengo lan-legeen eragin-garritasunik eza. Horren arrazoi nagusia izan zen gizarte-legeriaren beharrianekin bat egiteko moduko jurisdikzio berezi baten gabezia. Horren ondorioz, aldi berria hasi zen. Aldi berri horretan estatuak parte hartzea erabaki eta, ondorenez, eredu arau-emaile moderno baten alde egin zuen. Eredu arau-emaile horretara bildu ziren gizarte-legeak arrazionalizatzeko xedea eta autonomia kolektiboa. Era berean, estatuak abian jarri zituen lan-arloko politika betearazteko erakunde burokratiko bereziak; erakunde horien artean Lan Ministerioaren sorrera nabarmendu behar da.

Primo de Riveraren diktadurapean lan-arautegia sistematizatzeko lehenengo ahaleginak egin ziren. Alabaina, Espainiako bigarren errepublikan arautu zen oso-osoan lan-kontratua, eta lehenengo aldiz arautu zen langileen eta ugazaben elkartze-ko askatasuna. Orobat, lan-istripuen aurkako nahitaezko aseguruaz ezarri zen, eta ahaleginak egin ziren gizarte-aseguruen babes-teknika beste gizarte-arrisku batzuetara hedatzeko.

Gerra zibila amaitu eta erregimen frankista ezarri ondoren, 40. hamarkadan, lan-legeria bildu zen demokrazia organikora. Horren arabera, hasieran, estatuak neurritz kanpoko partaidetza izan zuen laneko harreman juridikoetan, eta nazional-sindikalismoa erakunde bihurtu zen. Horrek guztiorrek lan-gatazka ukatzea ekarri zuen. Horren ordean, banakako langilea gehiago babestu zen, enplegu-egonkortasuna xede nagusi gisa hartuta.

Nolanahi ere, erregimenak ekonomian izandako liberalizazioak 50. hamarkadatik aurrera ekarri zuen lan-harremanak hein batean arrazionalizatzea eta eraberritzea. Arian ere, lan-harreman kolektiboak garrantzia hartzen hasi ziren, *sui generis* erako negozio kolektiboak onartu zen, bai eta ezari-ezarian gatazka-kolektiboak ere. Bestalde, aldi honetan behin betiko jaurzia eman zen, gizarte-aseguru heterogeneoetatik Gizarte Segurantzaren Sistema homogeneora. Aurrerapauso horien esparru berria trantsizio demokratikoko lan-arauek osatu zuten.

Egin-eginean ere, prozesu demokratiko horren ondorio diren lan-arauak jaso dira liburuki honetan, bi hizkuntzatan, gaztelaniaz eta euskaraz, eta zehatzago esanda honako hauek: martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzazko Errege-dekretua, Langileen Estatutuari buruzko Legearen testu bategina onetsi duena; azaroaren 8ko 31/1995 Legea, Lan-arriskuaren Prebentzioari buruzkoa; abuztuaren 2ko 11/1995 Lege Organikoa, Sindikatu-askatasunari buruzkoa; martxoaren 4ko 17/1977 Errege Lege-dekretua, Lan-harremanari buruzkoa; urtarrilaren 26ko 84/1996 Errege-dekretua, Gizarte Segurantzaren Enpresak Inskribatzeari, eta Langileen Afiliazioari, Altei, Bajei eta Datu-aldaketei buruzko Erregelamendu Orokorra onetsi duena.



## Lan-legeria eta euskara

Ez da berria euskararen eta lan-arloko gaien arteko lotura. Zinez, lanak gizartearen esparru guztiak ukitzen ditu. Esate baterako, euskal gizartearen lana estu lotzen zaio euskarari, euskara gizarte-komunikaziorako hizkuntza den heinean.

Azal-azaletik ez bada ere, lan-arloan idatzitako lehenengo testuen berri ematen digu Jose Paulo de Ulibarri y Galíndezek (1775-1847). Arabako Okendo herrikoa, eta ogibidez abere sendatzaile, Ulibarrik *Gutunliburua* idatzi zuen. Bada, *Gutunliburua* (36. or. eta ondorengoak) ikastunentzako kontratu batzuen ereduak jaso ziren, ikastunek ferratzailearen lanbidea ikas zezaten.

Egia esan, XIX. mendeko jazoerek eta, gerogarrenean, lan-harremanak hainbeste hedatzeak eragin zuten, hizkuntzaren ikuspuntutik, kontzeptu berri asko jasotzea, gehienbat arlo politikoan eta gizarte-arloan. *Langile*, *enpresaburu*, *kapitalismo*, *sozialismo*, *klase* eta beste hitz asko hiztegietan sartu ziren edo haien esparru lexikoa zabaldu egin zen. Are gehiago, kasu batzuetan, gizarte- eta ekonomia-kontzeptuak nahasi ere egin ziren.

Gaztelaniaren kasuan gertatu aldera, euskararen kasuan, ofizialtasunik ezak berearekin ekarri zuen kontzeptuok itzulpenen bidez sartzea hizkuntzan, edo, osterantzean, esparru juridikotik kanpoko beste eragile batzuek halakoak erabiltzea.

Edonondik begira dakiola ere, gogora ekarri behar da Espainiako bigarren errepublikaren garaian eta XX. mendearen 30. hamarkadan euskararen alde egindako lan eskerga. Urte horietan euskarak lexiko-ondare joria osatzea lortu zuen, batik batik prentsari esker.

Dena den, geroko gertakizunek ezerezean utzi zituzten ahalegin guztiak. Gaur egungo demokrazia-garaian, euskararen ofizialkidetasuna aldarrikatu ondoren barririk ahalbidetu da euskara bizitasunez erabiltzea enpresetan eta enpresa horiek egindako lan-kontratuetan. Gure gizartearen, lan-kontratuak eta inprimakiak euskaraz eskaintzen dira. Eginkizun hori, oraindik aitzindari dena, osatzeko datoz, etorri ere, lege-testuak, horietatik baitira lan-zuzenbidearen egoera eta inguruabar zehatz guztien iturri.

## Euskarazko testuaren ezaugarriak

Indarrean dagoen lan-legeria euskaraz emateak aurretiazko hausnarketa sakona dakar; izan ere, kontuan hartu behar dira hizkera juridikoaren berezitasunak ezaugarri linguistikoei dagokienez. Halaber, zuzenbidean ohikoa denari jarraituz, lan-legerian ere aintzat hartu behar dira izaera eta eduki desberdineko testuak.

Lan-legeriaren kasuan ahaleginak egin dira, argitaratze unea arte egindako aldarazpen guztiak kontuan hartzeko. Horrez gain, Euskaltzaindiaren jarraibide linguistikoak oso-osoan errespetatzea izan da helburu, lan-arloko esparru juridikoan ere euskararen normalizazioak bat egin dezan normalizazio linguistikoarekin.

Bestalde, lehen ere bilduma elebidun honetan bete diren irizpideei eutsi zaie. Horiek kontuan hartuta, oinarritzko norabide izan dira, oraingo honetan ere, euskarazko bertsioa ontzeko puntuan, honako hauek: segurtasun juridikoa, bi testuen arteko baliokidetasun funtzionala eta erabilgarritasuna. Horrenbestez, irakurlearentzat lagungarri izango direlakoan, hona hemen terminologiaren eta diskurtsoaren inguruan euskarazko testuak dituen ezaugarri garrantzitsuenak.

### *Terminologia*

Esparru juridikoaren adarretatik lan-legeria da pisu handia duten horietako bat, gizaratean dituen ondorengatik. Hortaz, euskaraz erabili beharreko terminologia finkatzeko unean, ezin ahatz daitezke bilduma honetan aurretiaz argitaratutako tituluak, ezta UZEIren moduko erakundeen eskarmentua edota EUSKALTERM terminologia-banku publikoaren antzeko tresnak ere. Alabaina, horien guztien proposamenak ñabartu eta egokitu egin behar izan dira, euskarazko testu propioa eratzeko, eta testu hori irakurlearentzat ulerterraza eta erabilgarria izan dadin. Arian ere, hizkera arruntan kontzeptu batzuek antzeko esanahia badute ere, segurtasun juridikoaren meserako, badira argiro bereizi beharrekoak. Hori dela eta, beharrezkoa da kontzeptu batzuk bereiztea. Hona hemen, horren erakusgarri, adibide batzuk:

a) Gaztelaniazko *discapacidad*, *minusvalía*, *incapacidad*, *invalidez*, *ineptitud* eta *disminución* kontzeptuek euren parekoak behar dituzte euskaraz ere. Horregatik, euskaraz modu honetara eman dira horiek: *desgaitasuna*, *minusbaliotasuna*, *ezgaitasuna*, *baliaezintasuna*, *trebetasunik eza* eta *urritasuna*. Hona hemen kontzeptu bakoitzaren adierazle esanguratsuak:

#### Discapacidad/desgaitasuna

(§1. 4.2.c) (g) *Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad...*

(§1. 4.2.c) (e) *Orobat, langileek ezin izango dute bereizkeriarik izan desgaitasunarengatik...*

#### Minusvalía/minusbaliotasuna

(§1. 11.2.c) (g) *... teniendo en cuenta el tipo o grado de minusvalía y las características del proceso formativo a realizar.*

(§1. 11.2.c) (e) *... minusbaliotasun-mota edo -gradua eta gauzatu beharreko prestakuntza-prozesuaren ezaugarriak kontuan hartuta.*

#### Incapacidad/ezgaitasuna

(§1. 49.1.g) (g) *Por muerte, jubilación en los casos previstos en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, o incapacidad del empresario...*

(§1. 49.1.g) (e) *Enpresaburuaren heriotzarengatik, jubilazioarengatik, Gizarte Segurantzaren kasuan kasuko araubidean ezarritako kasuetan, edo ezgaitasunarengatik...*

**Invalidez/baliaezintasuna**

(§1. 49.1.e) (g) *Por muerte, gran invalidez o invalidez permanente total o absoluta del trabajador,...*

(§1. 49.1.e) (e) *Langilearen heriotzarengatik, baliaezintasun handiarengatik edo baliaezintasun iraunkor osoa zein erabatekoarengatik,...*

**Ineptitud/trebetasunik eza**

(§1. 39.3) (g) *No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida...*

(§1. 39.3) (e) ... *ezin izango dira alegatu kaleratze objektiboaren arrazoi diren gertatze bidezko trebetasunik eza...*

**Disminución/urritasuna**

(§1. 20.3) (g) ... *teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores disminuidos,...*

(§1. 20.3) (e) ... *langile urrituen benetako gaitasuna hartuko da kontuan.*

b) *Gaztelaniazko equivalencia, equiparación eta asimilación* ere bereizi dira euskarazko testuan. Horrenbestez, euskaraz modu honetara eman dira kontzeptu horiek hurrenez hurren: *baliokidetzea, parekatzea eta berdinestea.*

**Equivalente (equivalencia)/baliokidea (baliokidetzea)**

(§1. 11.1) (g) ... *títulos oficialmente reconocidos como equivalentes...*

(§1. 11.1) (e) ... *modu ofizialean baliokidetzat aitortutako tituluak...*

**Equiparación/parekatzea**

(§1. 22.5) (g) *Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de dos o más categorías, grupos o niveles, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que resulten prevalentes.*

(§1. 22.5) (e) *Eginkizun-aniztasuna edo kategoria, talde edo maila bi edo gehiagoren eginkizunak gauzatzea erabakitzen denean, eginkizun nagusien arabera egingo da parekatzea.*

**Asimilación/berdinestea**

(§5. 41.3) (g) ... *la asimilación de tales socios a trabajadores por cuenta propia o a trabajadores por cuenta ajena...*

(§5. 41.3) (e) ... *bazkide langileak beregaineko langileekin berdinestea edo inorentzat lan egiten duten langileekin berdinestea...*

c) Lan-zuzenbidearen eremuan, begi-bistakoak dira *alokairuaren eta soldataren arteko desberdintasunak*. Izatez, *salario* hitza, euskaraz *alokairu* gisa eman

dena, lan-zuzenbidearen berezko kontzeptua da, hots, enpresaburuek, eurentzat lan egiteagatik, langileei trukean ematen dieten ordainsaria. Alokairuek babes be-  
rezia dute; hortik bada, *alokairuko langileak*.

(§1. 1.3.e) (g) *Los trabajos familiares, salvo que se demuestre la condición de asalariados de quienes los llevan a cabo...*

(§1. 1.3.e) (e) *Familiako lanak, frogatzen ez bada lan horiek egiten dituztenak alokairuko langileak direla...*

Legegileak, Langileen Estatutuan, kasu bakar batean, *salario* kontzeptua erabili beharrean, *sueldo* kontzeptua erabili du. Horregatik, kasu horretan, euskaraz ere eutsi egin zaio *soldata* kontzeptuari.

(§1. 45.1.h) (g) *Suspensión de sueldo y empleo, por razones disciplinarias.*

(§1. 45.1.h) (e) *Soldata eta enplegua etetea, diziplina-arrazoien ondorioz.*

Dena den, nabarmendu behar da *soldata* kontzeptua erabili ohi dela lan-zuzenbidetik at dauden subjektuentzat, esaterako, funtzionarioentzat.

Ildo bertsutik, inorentasunaren eta mendekotasunaren ezaugarriak bete ez eta zerbitzuak ematen dituzten profesional batzuek —medikuek, abokatuak, arkitektoek, kasu—, irabazten dutena adierazteko, gaztelaniaz *honorarios* esan bide da. Testuan hitz hori agertzen ez bada ere, kasu horietan euskaraz *zerbitzu-sariak* kontzeptua erabiliko litzateke.

d) Gaztelaniazko *promoción* kontzeptua euskaraz beti ez dator bat *sustatze* hitzarekin. Horren ageriko dira, berbarako, testuan jaso diren *promoción profesional* y *promoción económica* kontzeptuak. Kasu horietan euskarazko testuan *lanbide-aurrerakuntza* eta *ekonomia-aurrerakuntza* kontzeptuen alde egin da. Itxuraz, *promoción profesional* esateko *maila-igoera* kontzeptua aproposa izan daiteke, baina lege-bilduma honetan kontzeptu hori erabili da gaztelaniazko *ascenso* emateko. Hona hemen adibide batzuk:

#### Promoción profesional/lanbide-aurrerakuntza

(§1. 39.3) (g) *La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional...*

(§1. 39.3) (e) *Mugigarritasun funtzionala gauzatuko da langilearen duintasuna gutxietsi gabe eta horren lanbide-prestakuntzari eta -aurrerakuntzari kalterik egin gabe.*

#### Ascenso/maila-igoera

(§1. 24.1) (g) *Los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional se producirán...*

(§1. 24.1) (e) *Lanbide-sailkapenerako sistemaren barruan, maila-igoerak egingo dira...*

e) Gaztelaniazko testuan sarri jaso da *acuerdo* kontzeptua, baina ez beti esan-gura berean. Euskaraz kasuan kasuko inguruabarren arabera itzuli da kontzeptu hori. Zehatzago esateko, gaztelaniazko *acuerdo* euskaraz *erabaki* edo *akordio* kontzeptuekin eman daiteke, kasuaren arabera. Horrela, *erabakia* kontzeptua erabili da, subjektu bakar batek edo interes berberak dituzten subjektu batzuek neurri bat hartu dutenean, alde bakarrez. Aitzitik, *akordioa* kontzeptua aukeratu da, interes desberdinak dituzten subjektu batzuek neurri bat hartzea adostu dutenean.

#### Acuerdo/erabakia

(§1. 41.1) (g) *La dirección de la empresa, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo...*

(§1. 41.1) (e) *Ekonomia-, teknika-, antolaketa- eta ekoizpen-arrazoi egiaztatuak dau-denean, enpresako zuzendaritzak lan-baldintzen funtsezko aldarazpenak erabaki ditzake...*

#### Acuerdo/akordioa

(§1. 41.2) (g) *La modificación de las condiciones establecidas en los convenios colectivos regulados en el Título III de la presente Ley sólo podrá producirse por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores...*

(§1. 41.2) (e) *Lege honen III. tituluko hitzarmen kolektiboetan ezarritako baldintzak aldaraz daitezke enpresaren eta langileen ordezkarien arteko akordioarekin bakarrik,...*

f) Gizarte Segurantzaren ondoretarako berebiziko garrantzia du gaztelaniazko *jubilación* kontzeptuak. Edozelan ere, legegileak ez du kontzeptu hori definitu. Hori gorabehera, Gizarte Segurantzaren Lege Orokorraren testu bateginetik ondoriozta daitekeenez (160. artikulutik 166.era), gaur egun kontzeptu hori estu lotzen zaio prestazio ekonomiko jakin bati, alegia, lan egiteari uzteagatik jaso daitekeen prestazioari, betiere legeak ezarritako betekizunak beteta.

Euskarazko testuan maileguaren alde egin da. Ondorenez, *jubilazioa* kontzeptua erabili da:

(§1. 12.6) (g) *Para poder realizar este contrato en el caso de trabajadores que no hayan alcanzado aún la edad de jubilación...*

(§1. 12.6) (e) *Jubilazio-adinik ez duten langileen kasuan, kontratu hori egin ahal izateko,...*

Benaz, hizkera arruntean beste kontzeptu batzuk ere erabili izan dira euskaraz, gaztelaniazko *jubilación* emateko, hala nola, *zahartzaroa* eta *erretiroa*. Haatik, Gizarte Segurantzaren hizkera teknikoari helduz, aise atzeman daiteke kontzeptu horiek leku propioa dutela Gizarte Segurantzaren historian, gaztelaniazko *vejez* eta *retiro* adierazteko.

Esangura horretan, *vejez/zahartzaroa* arriskua da, eta *jubilación/jubilazioa* arrisku horrek eratorritako gertakizuna. Bada, gertakizun horrek sor dezakeen beharrian-egoera edo gabezia-egoera saihesteko ematen dira prestazio ekonomikoak. Gogora bedi gizarte-aseguruen garaian arriskua zela babesaren objektua; Gizarte Segurantzaren Sistematan, aldiz, beharrian-egoera edo gabezia-egoera babesten da, arriskua gorabehera.

Berebat, *retiro/erretiroa* kontzeptua gizarte-aseguruen hastapenetan kokatu behar da. Konturatu bedi 1919ko martxoaren 11ko Errege-dekretuak (Gaceta de Madrid, 1919ko martxoaren 12, 71. zk.) oinarri batzuk arautu zituela, langileen erretiroak indartzeko asmoarekin. Dena den, gizarte-aseguru hori ez zen indarrean jarri, 1921eko urtarrilaren 21eko Errege-dekretuak (Gaceta de Madrid, 1921eko urtarrilaren 23, 23. zk.) 1919ko martxoaren 11ko Errege-dekretua aplikatzeko erregelamendua onetsi arte.

Halaber, *retiro/erretiroa* kontzeptuari estu lotzen zaio *seguro obligatorio de vejez/zahartzaroen nahitaezko aseguru* kontzeptua. Aipatu errege-dekretuek ekin zioten aseguru hori arautzeari. Gerogarrenean, 1947ko apirilaren 18ko Dekretuak (EAO, 1947ko maiatzaren 5, 125, zk.) zahartzaroen eta baliaezintasunaren gizarte-aseguru eratu zuen. Dekretu horren zioen azalpenean parekatu egiten dira zahartzaroen eta baliaezintasuna ondoreki dagokienez. Bestela esanda, garai hartan zahartzaroen trebetasunik ezarekin identifikatu zen. Ondoriozta daitekeenez, gaur egun bestelakoa da Gizarte Segurantzaren Sistematan *jubilazioak* duen esangura.

g) Gizarte Segurantzaren Sistematan, gaztelaniazko *riesgo* eta *contingencia* kontzeptuek esanahi eta einkizun desberdinak dituzte. Horrela, *Riesgo/arriskua* eta *contingencia/gertakizuna* kontzeptuen arteko bereizketaren arabera, *arriskuak* beharrian-egoeraren bigarren arrazoi dira, eta *gertakizunak* lehenengoak. Beharbada, hurrengo adibide honekin hobeto ulertuko da: *istripuak* eta *gaixotasunak arriskuak* dira; *arrisku* horien ondorioak (adibidez, lan egiteko aldi baterako *ezgaitasuna*, *ezgaitasun iraunkorra* eta *heriotza*), berriz, *gertakizunak*; eta *gertakizun* horiek beharrian-egoera edo gabezia-egoera sortzen dute, errentak gutxitu, gastuak gehitu edo bi gauzak batera gertatzen direlako.

Hala ere, legegileak sarritan nahasten ditu horiek. Gaztelaniazko testuan erraz atzeman daiteke nahaste hori hainbatetan. Horregatik, euskarazko testuan, kontzeptu horien hitzez hitzekotasunari eutsi zaio. Beraz, *riesgo* eta *contingencia* kontzeptuak adierazteko *arriskua* eta *gertakizuna* hitzak erabili dira, eta, horren erakusgarri, testu elebidunetik hartutako aipamen hauek:

### Contingencia/gertakizuna

(§5. 3.1.) (g) ... *la cobertura para la protección frente a las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales...*

(§5. 3.1.) (e) ... *lan-istripuek eta lanbide-gaixotasunek eratorri gertakizunak babesteko estaldura gautzateari begira.*

(§5. 14.3.2.) (g) *Si la opción u opciones para la formalización de la protección frente a los riesgos profesionales y, en su caso, para la cobertura de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes se hubiera realizado a favor de una entidad gestora de la Seguridad Social,...*

(§5. 14.3.2.) (e) *Lanbide-arriskuen aurkako babesa gauzatzeko eta, hala denean, gertakizun arruntek eratorrialdi baterako ezgaitasunaren ondoriozko prestazio ekonomikoa estaltzeko, Gizarte Segurantzaren erakunde kudeatzaile baten aldeko aukera edo aukerak egin badira,...*

Orobat, orain arte azaldutakoaren nahitaezko osagarri dira lan honen eranskinetara bildutako aurkibide analitikoak, gaztelania-euskara eta euskara-gaztelania. Egin-eginean ere, bilduma honetan ohikoa denez, aurkibide analitiko horietan modu sistematikoan eta zehatz-mehatz jaso dira lan-legeriaren lexikoa eta lexiko horrek lege-testuan duen kokalekua. Hartara, irakurleak lagungarri izango ditu aurkibideok ere, argitalpen hau erabiltzean.

#### *Diskurtsoaren nondik norakoak*

a) Gaztelaniaz *apartado*, *párrafo*, *número* eta antzekoak nahierara erabiltzeko joera dago. Hala ere, euskarazko testuan honetara egituratu dira artikuluko batek izan ditzakeen zati desberdinak: artikuluko bakoitzak *idatz-zati (apartado)* bat edo batzuk ditu. *Idatz-zati* horietako bakoitzak, berebat, *paragrafoak* edo *lerrokadak (párrafos)* izan ditzake. *Paragrafo* hitza erabili da zati zenbakidunak identifikatzeko, eta *lerrokada* hitza zati zenbakirik gabekoetan. Horrez gain, *paragrafo* edo *lerrokada* bakoitzak *letrak (letras)* izan ditzake.

b) Gaztelaniazko adjektibo erreferentziales arazo ugari sortzen dituzte euskarazko ordaina ematean. Horren adibide dira gaztelaniazko *social*, *sindical*, *institucional*, *profesional* eta *judicial* adjektiboak.

Bada, arau orokor gisa, hitz-elkarketa erabili da, batez ere, kontuan hartuta horixe dela Euskaltzaindiak hobetsitako joera (ikus 25. araua). Hala ere, testuinguru dela eta, batzuetan, hitz-elkarketak ez du balio, eta, horregatik, maileguetara jotzea erabaki da. Hona hemen adibide batzuk:

#### Servicios sociales/gizarte-zerbitzuak

(§1. 52.d) (g) *...acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.*

(§1. 52.d) (e) *...laguntzarako gizarte-zerbitzuek edo osasun-zerbitzuek egiaztatu badute, kasuan kasuan bidezkoa zer den kontuan hartuta.*

#### Organizaciones sindicales/sindikatu-erakundeak

(§3. 2.2) (g) *Las organizaciones sindicales en el ejercicio de la libertad sindical tienen derecho a:...*

(§3. 2.2) (e) *Sindikatu-erakundeek sindikatu-askatasuna egikaritzean eskubidea dute:..*

### Participación institucional/instituzio-partaidetza

(§3. 6.1) (g) *La mayor representatividad sindical reconocida a determinados sindicatos les confiere una singular posición jurídica a efectos, tanto de participación institucional como de acción sindical.*

(§3. 6.1) (e) *Sindikatu batzuei aitortutako sindikatu-ordezkaritza handienak egoera juridiko berezia dakar, instituzio-partaidetzari zein sindikatu-ekintzari dagokienez.*

### Interés profesional/lanbide-interesa

(§4. 11.a) (g) *Cuando se inicie o se sostenga por motivos políticos o con cualquier otra finalidad ajena al interés profesional de los trabajadores afectados.*

(§4. 11.a) (e) *Greba hasteko zein grebari eusteko arrazoiak politikoak direnean edo ikututako langileen lanbide-interesekin zerikusirik ez dutenean.*

### Resolución judicial/ebazpen judiziala

(§5. 61.2) (g) *Las bajas declaradas indebidas por resolución judicial firme surtirán los efectos que la misma determine...*

(§5. 61.2) (e) *Ebazpen judizial irmoaren bidez adierazitako bidegabeko bajek sortuko dituzte ebazpen horrek ezarri ondoreak,...*

## Argitaraldiaren arduradunak

Lan-legeriaren euskarazko testua eta argitaraldi elebiduna, bilduma honen beste titulu batzuekin gertatzen den bezala, Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundearen eta Deustuko Unibertsitateko Euskal Gaien Institutuaren arteko elkarlan-hitzarmenaren ondorio dira. Azken horrek ondu ditu, unibertsitate bereko Zuzenbide Fakultateko Euskara Juridikoaren Mintegiarekin batera, lehen idatzaldia eta horren gaineko berrikuspenak, Deustuko Unibertsitateko Zuzenbide Fakultatean lan-zuzenbideko irakasle den Javier Arrieta Idiakezen eskutik, eta fakultate berean irakasle diren Gotzon Lobera eta Andres Urrutiaren gidaritzapean. Bilduma honetako beste lege-testuen terminologiarekin koordinazio-lana burutzeko eta argitaraldia prestatzeko laguntasuna eman du Deustuko Unibertsitateko Zuzenbide Fakultateko irakasle den Esther Urrutia Idoyagak. Kontuan hartu dira, orobat, Herri Arduralaritzako Euskal Erakundearen Itzultzaile Zerbitzu Ofizialak egindako oharra, terminologiari dagokionez.

Hona hemen, bada, lan-legerian oinarritzekoak diren testuak, gure gizarteko esparru garrantzitsuenetako batean zuzeneko eragina dutenak. Bilduma honetako testuetan ohikoa denez, egileok helburu bakarra izan dugu, alegia, eragile juridikoei, eta gizarteari orokorrean, lanabes egokiak eskura jartzea, euskaraz jardun ahal izateko edozein esparrutan. Beraz, urrats bat gehiago eman nahi izan dugu, mundu juridikoan euskara gero eta gehiago erabil dadin.

*Egileak*



# Prólogo

Cuando en pleno siglo XIX, los códigos civiles europeos regulaban las figuras del arrendamiento de servicios u otras similares, bajo el prisma contractual, inspirados únicamente en el principio de la autonomía de la voluntad de las partes, resultaba difícil vislumbrar el cambio fundamental que iba a suponer la aparición de una disciplina totalmente autónoma y propia, caracterizada por regular las relaciones laborales existentes entre patronos y obreros.

El desarrollo de la industrialización, los nuevos métodos de producción capitalistas, el aumento inusitado de los riesgos profesionales y la obsolescencia del ideario liberal, en sus tres vertientes política, económica y jurídica, para satisfacer las necesidades del proletariado, dieron lugar a la denominada «cuestión social».

Ante el clima de inestabilidad que supone en toda Europa la «cuestión social», la legislación laboral surge a finales del siglo XIX con la intención de reestablecer la paz social. Para ello, la función primordial de la nueva disciplina consiste en equilibrar los intereses opuestos de los trabajadores y empresarios. En este sentido, la legislación laboral se caracteriza por su carácter tuitivo para con el trabajador, entendido como parte débil del contrato de trabajo.

Durante todo el siglo XX es la propia sociedad, en la que se incardina el fenómeno laboral, la que ha ido reclamando, de forma progresiva, la aparición de nuevas figuras y su regulación adecuada desde el punto de vista del Derecho del Trabajo.

En el caso concreto de la legislación española, aplicable en los territorios históricos de Alava/Araba, Bizkaia, Gipuzkoa y Nafarroa, pueden diferenciarse una serie de períodos.

Así, la aparición de la primera legislación laboral, durante el último cuarto del siglo XIX, obedece a la concepción que la burguesía dominante tenía del problema social. Respecto del trabajador, considerado individualmente, destacan la

actitud filantrópica y la convicción del carácter natural de las desigualdades. Sin embargo, respecto del proletariado, nueva clase social fruto de la concienciación de los trabajadores de actuar conjuntamente, el fundamento inspirador de la legislación es el miedo a la revolución y a la pérdida del poder. En este contexto, por una parte, surgen las primeras leyes tutelares del trabajo de la mujer y del niño; se disciplina la salud del obrero, mediante la promulgación de normas de seguridad e higiene; se comienza a regular el tiempo de trabajo, mediante normas específicas sobre jornada laboral y descansos; y se apuesta por la cobertura de los riesgos profesionales, mediante leyes de accidentes de trabajo y medidas de previsión popular. Pero, por otra parte, se prohíbe y sanciona el asociacionismo obrero.

En los albores del siglo xx, la ineficacia de las primeras leyes laborales, debida, en gran medida, a la ausencia de una jurisdicción específica que se adecuase a las necesidades de la legislación social, abre las puertas a un nuevo período. El Estado decide intervenir, y, como consecuencia de ello, se avanza hacia un modelo normativo moderno, en el que, junto a la racionalización de las leyes sociales, tiene cabida la autonomía colectiva. Igualmente, el Estado comienza a dotarse de un aparato burocrático específico para ejecutar la política laboral, en el que destaca la creación del Ministerio de Trabajo.

Si bien durante la dictadura de Primo de Rivera se produce el primer intento sistematizador de la normativa laboral, será durante la Segunda República española cuando se regule de forma completa el contrato de trabajo, la libre asociación de obreros y patronos, o se instaure el seguro obligatorio contra accidentes de trabajo, al tiempo que se pretende extender a otros riesgos sociales la técnica de protección de los seguros sociales.

Tras la guerra civil y la instauración del régimen franquista, durante la década de los 40, la legislación laboral pasa a formar parte de la denominada democracia orgánica. El riguroso intervencionismo del Estado sobre las relaciones jurídicas de trabajo y la institucionalización del nacional-sindicalismo niegan, en principio, la conflictividad laboral. Como contrapartida, se intensifica la protección legal del trabajador individual, bajo la máxima de la estabilidad en el empleo. Por el contrario, la liberalización económica del régimen supone, a partir de los años 50, una cierta racionalización y modernización de las relaciones laborales. En efecto, se produce un cambio de rumbo en las relaciones laborales colectivas; se comienza a aceptar una negociación colectiva *sui generis*, así como un incipiente reconocimiento de los conflictos colectivos. Por otra parte, es en este período cuando se produce el salto definitivo de una serie de seguros sociales heterogéneos a un sistema de Seguridad Social homogéneo. Todos estos avances encontrarán su nuevo marco en las normas laborales de la transición democrática.

Son precisamente las normas laborales surgidas de ese proceso democrático las que se ofrecen en este volumen, en su versión bilingüe castellano-euskera, y,

más concretamente, las siguientes: el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales; la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical; el Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo; y el Real Decreto 84/1996, de 26 de enero, por el que se aprueba el Reglamento General sobre Inscripción de Empresas y Afiliación, Altas, Bajas y Variaciones de Datos de Trabajadores en la Seguridad Social.

## La legislación laboral y la lengua vasca

No es nueva la relación entre la lengua vasca y los temas laborales. Como no podía ser menos, el fenómeno laboral se halla presente en todos los ámbitos de la sociedad, y, en el caso de la sociedad vasca, también aparece relacionado con la lengua vasca, como lengua de comunicación social.

Sin ánimo de ser exhaustivos, un primer testimonio de los textos escritos en materia laboral nos lo da Jose Paulo de Ulibarri y Galíndez (1775-1847). Este alavés de Okendo, veterinario de profesión, es autor del *Gutunliburua*, en el que se recoge (p. 36 y ss) un modelo de contrato para aquellos aprendices que se iniciaban en el arte de los herradores.

Lo cierto es que el siglo XIX y la evolución de las relaciones laborales supusieron, desde el punto de vista idiomático, un vuelco en muchos conceptos, sobre todo, en lo referente al vocabulario político y social. Palabras como *trabajador*, *empresario*, *capitalismo*, *socialismo*, *clase* y muchas otras comenzaron a tener entrada en los diccionarios o a ampliar su campo léxico, llegando a situaciones donde se entrecruzaron lo social y lo económico.

En el caso del euskera, a diferencia del castellano, la falta de oficialidad hizo que la introducción de estos términos se debiera a la traducción o a su utilización extrajurídica por otras instancias privadas.

Es interesante resaltar el importante esfuerzo que en este tema supuso, en el caso del euskera, la experiencia de la Segunda República española, y en general de los años treinta del siglo XX, años en los que el euskera, sobre todo a través de la prensa, logró hacerse con un acervo lexical propio en este campo.

Los acontecimientos posteriores dieron al traste con aquellos intentos. Sólo la posterior declaración de cooficialidad de la lengua vasca, ya en la actual etapa democrática, ha traído consigo que hoy en día el euskera tenga vida propia en las empresas y en la contratación laboral que las mismas llevan a cabo. En nuestra sociedad, los contratos de trabajo y los formularios ya se ofrecen en euskera. A completar esa labor, todavía pionera, vienen ahora los textos legales, precisamente la fuente de la que se nutren todas las realizaciones concretas del Derecho del Trabajo.

## Características del texto en euskera

La labor de proporcionar en euskera una versión de la legislación laboral en vigor precisa de una reflexión sobre las características lingüísticas de un lenguaje especializado como el jurídico, que además presenta en este caso, como es frecuente en el mundo del Derecho, textos de diferente factura y contenido.

En el caso de la legislación laboral, se ha buscado que, al lado de las modificaciones legislativas efectuadas hasta el momento de su publicación, se cumplan, en el texto en euskera, las directrices lingüísticas de la Real Academia de la Lengua Vasca-Euskaltzaindia, a fin de que la normalización del euskera en el ámbito jurídico y laboral vaya pareja con su normalización lingüística.

Por otro lado, los criterios ya establecidos y contrastados en esta colección de textos bilingües han sido tenidos en cuenta, a la hora de garantizar como parámetros fundamentales del texto en euskera, la seguridad jurídica, la equivalencia funcional entre ambos textos y la accesibilidad para quien la utilice. Para que el lector tenga un conocimiento más cabal de lo expuesto, he aquí una descripción de los rasgos más característicos de la terminología y el discurso empleado en la versión en euskera.

### Terminología

La legislación laboral es una de las ramas de mayor trascendencia social en el mundo jurídico. De ahí que la terminología a utilizar en la versión en euskera requiera aprovechar la experiencia de los anteriores títulos de esta colección y la de instituciones como UZEI, o instrumentos como el banco terminológico público EUSKALTERM, siempre matizando y tamizando sus propuestas, desde la perspectiva de la construcción de un texto que permita al lector disponer de una versión en euskera ágil y manejable. Si bien en el lenguaje común algunos conceptos tienen un significado parecido, en ocasiones es conveniente diferenciarlos claramente cuando se emplean en un contexto técnico, por razones de seguridad jurídica. En este sentido, se ha optado por diferenciar algunos conceptos, como se demuestra a través de las siguientes notas:

a) Los conceptos castellanos de *discapacidad*, *minusvalía*, *incapacidad*, *invalidez*, *ineptitud* y *disminución*, tan frecuentes en el mundo laboral y asistencial, se han vertido al euskera de la siguiente manera, intentando reflejar la diferente naturaleza de su significado: *desgaitasuna*, *minusbaliotasuna*, *ezgaitasuna*, *baliaezintasuna*, *trebetasunik eza* y *urritasuna*. He aquí una serie de ejemplos al respecto:

#### Discapacidad/desgaitasuna

(§1. 4.2.c) (g) *Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad...*

(§1. 4.2.c) (e) *Orobat, langileek ezin izango dute bereizkeriarik izan desgaitasunarengatik...*

### Minusvalía/minusbaliotasuna

(§1. 11.2.c) (g) ... *teniendo en cuenta el tipo o grado de minusvalía y las características del proceso formativo a realizar.*

(§1. 11.2.c) (e) ... *minusbaliotasun-mota edo -gradua eta gauzatu beharreko prestakuntza-prozesuaren ezaugarriak kontuan hartuta.*

### Incapacidad/ezgaitasuna

(§1. 49.1.g) (g) *Por muerte, jubilación en los casos previstos en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, o incapacidad del empresario...*

(§1. 49.1.g) (e) *Enpresaburuaren heriotzarengatik, jubilazioarengatik, Gizarte Segurantzaren kasuan kasuko araubidean ezarritako kasuetan, edo ezgaitasunarengatik...*

### Invalidez/baliaezintasuna

(§1. 49.1.e) (g) *Por muerte, gran invalidez o invalidez permanente total o absoluta del trabajador,...*

(§1. 49.1.e) (e) *Langilearen heriotzarengatik, baliaezintasun handiarengatik edo baliaezintasun iraunkor osoa zein erabatekoarengatik...*

### Ineptitud/trebetasunik eza

(§1. 39.3) (g) *No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida...*

(§1. 39.3) (e) ... *ezin izango dira alegatu kaleratze objektiboaren arrazoi diren gertatze bidezko trebetasunik eza...*

### Disminución/urritasuna

(§1. 20.3) (g) ... *teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores disminuidos...*

(§1. 20.3) (e) ... *langile urrituen benetako gaitasuna hartuko da kontuan.*

b) Igualmente, se han diferenciado en euskera los conceptos *equivalencia*, *equiparación* y *asimilación*. Sus correspondencias en euskera se han dado de este modo: *baliokidetzea*, *parekatzea* y *berdinestea*.

### Equivalencia (equivalencia)/baliokidea (baliokidetzea)

(§1. 11.1) (g) ... *títulos oficialmente reconocidos como equivalentes...*

(§1. 11.1) (e) ... *modu ofizialean baliokidetzat aitortutako tituluak...*

### Equiparación/parekatzea

(§1. 22.5) (g) *Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de dos o más categorías, grupos o niveles, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que resulten prevalentes.*

(§1. 22.5) (e) *Eginkizun-aniztasuna edo kategoria, talde edo maila bi edo gehiagoren eginkizunak gauzatzea erabakitzen denean, eginkizun nagusien arabera egingo da parekatzea.*

### Asimilación/berdinestea

(§5. 41.3) (g) *... la asimilación de tales socios a trabajadores por cuenta propia o a trabajadores por cuenta ajena...*

(§5. 41.3) (e) *... bazkide langileak beregaineko langileekin berdinestea edo inorentzat lan egiten duten langileekin berdinestea...*

c) En el ámbito del Derecho del Trabajo son evidentes las diferencias existentes entre *salario* y *sueldo*. De hecho, el término *salario*, que se ha dado en euskera a través del término *alokairua*, es un concepto inherente al Derecho del Trabajo, que hace referencia a las retribuciones que el empresario concede a los trabajadores, en contraprestación del trabajo que éstos realizan para aquél. Igualmente, los salarios cuentan con una protección especial. De ahí el concepto de asalariados.

(§1. 1.3.e) (g) *Los trabajos familiares, salvo que se demuestre la condición de asalariados de quienes los llevan a cabo...*

(§1. 1.3.e) (e) *Familiako lanak, frogatzen ez bada lan horiek egiten dituztenak alokairuko langileak direla...*

Por su parte, el legislador tan sólo ha utilizado una vez el concepto *sueldo*, en lugar de *salario*, en el Estatuto de los Trabajadores. Por tanto, en dicho supuesto, en la versión en euskera se ha mantenido el concepto *soldata*.

(§1. 45.1.h) (g) *Suspensión de sueldo y empleo, por razones disciplinarias.*

(§1. 45.1.h) (e) *Soldata eta enplegua etetea, diziplina-arrazoien ondorioz.*

De todos modos, conviene recordar que dicho concepto suele utilizarse para referirse a sujetos ajenos al Derecho del Trabajo, como pueden ser los funcionarios.

En el mismo sentido, cuando se trate de profesionales que prestan sus servicios, sin que concurren en ellos las notas de ajenidad y dependencia —v.gr. médicos, abogados, arquitectos—, en castellano se utiliza la palabra *honorarios* para hacer referencia a sus retribuciones. Si bien en el texto no aparece dicha palabra, en euskera se utilizaría el término *zerbitzu-sariak*.

d) El concepto castellano *promoción* no siempre coincide en euskera con *sustatzea*. Así se deduce de los términos *promoción profesional* y *promoción económica* existentes en el texto. En euskera se han empleado respectivamente los términos *lanbide-aurrekuntza* y *ekonomia-aurrerakuntza*. En principio, puede parecer lógico que el concepto *promoción profesional* se traduzca en euskera como *maila-igoera*, pero dicho término es equivalente a *ascenso* en esta recopilación bilingüe. Así se observa en los siguientes ejemplos:

#### Promoción profesional/lanbide-aurrerakuntza

(§1. 39.3) (g) *La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional...*

(§1. 39.3) (e) *Mugigarritasun funtzionala gauzatuko da langilearen duintasuna gutxietsi gabe eta horren lanbide-prestakuntzari eta -aurrerakuntzari kalterik egin gabe.*

#### Ascenso/maila-igoera

(§1. 24.1) (g) *Los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional se producirán...*

(§1. 24.1) (e) *Lanbide-sailkapenerako sistemaren barruan, maila-igoerak egingo dira...*

e) En el texto en castellano se utiliza con frecuencia el término *acuerdo*, aunque no siempre con el mismo significado. Por ello, en el texto en euskera dicho concepto se ha adaptado a las circunstancias de cada caso. Para ser más precisos, la equivalencia en euskera puede ser *erabakia* o *akordioa*, según el supuesto. Así, se ha utilizado el término *erabakia*, cuando un sujeto o varios sujetos con intereses en común dedican unilateralmente adoptar alguna medida. Por el contrario, se ha optado por el concepto *akordioa*, cuando una serie de sujetos con intereses contrapuestos deciden adoptar una determinada medida.

#### Acuerdo/erabakia

(§1. 41.1) (g) *La dirección de la empresa, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo...*

(§1. 41.1) (e) *Ekonomia-, teknika-, antolaketa- eta ekoizpen-arrazoi egiaztatuak daude-nean, enpresako zuzendaritzak lan-baldintzen funtsezko aldarazpenak erabaki ditzake...*

#### Acuerdo/akordioa

(§1. 41.2) (g) *La modificación de las condiciones establecidas en los convenios colectivos regulados en el Título III de la presente Ley sólo podrá producirse por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores...*

(§1. 41.2) (e) *Lege honen III. tituluko hitzarmen kolektiboetan ezarritako baldintzak aldaraz daitezke enpresaren eta langileen ordezkarien arteko akordioarekin bakarrik,...*

f) A efectos de la Seguridad Social, el concepto *jubilación* cobra una especial importancia. Sin embargo, el legislador no ha dado una definición del mismo. A pesar de ello, tal y como se deduce del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (artículos 160 a 166), en la actualidad el concepto de *jubilación* se relaciona estrechamente con una determinada prestación económica, es decir, la que puede tener lugar en los supuestos de cesación en el trabajo, siempre y cuando se cumplan los requisitos establecidos por la ley.

En la versión en euskera se ha acudido al préstamo lexical. En consecuencia, se ha utilizado el concepto *jubilazioa*.

(§1. 12.6) (g) *Para poder realizar este contrato en el caso de trabajadores que no hayan alcanzado aún la edad de jubilación...*

(§1. 12.6) (e) *Jubilazio-adinik ez duten langileen kasuan, kontratu hori egin ahal izateko...*

En el lenguaje común también se utilizan otros términos en euskera para el concepto castellano *jubilación*, tales como *zahartzaroa* y *erretiroa*. Pero, atendiendo al lenguaje técnico propio de la Seguridad Social, puede apreciarse nítidamente que esos conceptos cuentan con un sitio propio en la historia de la Seguridad Social, para expresar en castellano los términos *vejez* y *retiro*.

En ese sentido, *vejez/zahartzaroa* es considerado como riesgo, mientras que *jubilación/jubilazioa* debe entenderse como una contingencia derivada de dicho riesgo. Tanto es así que las prestaciones económicas se conceden para hacer frente a la situación o estado de necesidad que puede acarrear dicha contingencia. Debe recordarse que en la época de los seguros sociales el riesgo constituía el objeto de protección. No obstante, en el Sistema de Seguridad Social, se protege la situación de necesidad o el estado de necesidad, independientemente del riesgo.

Asimismo, el concepto *retiro/erretiroa* debe situarse en los orígenes de los seguros sociales. Conviene traer a colación el hecho de que el Real Decreto de 11 de marzo de 1919 (Gaceta de Madrid de 12 de marzo de 1919, núm. 71) reguló una serie de bases para reforzar el retiro de los obreros. De todos modos, el seguro social citado no tuvo vigencia hasta que el Decreto de 21 de enero de 1921 (Gaceta de Madrid de 23 de enero de 1921, núm. 23) aprobó el reglamento de aplicación del Real Decreto de 11 de marzo de 1919.

Igualmente, el concepto *retiro/erretiroa* presenta importantes vínculos con el concepto *seguro obligatorio de vejez/zahartzaroren nahitaezko aseguru*. Precisamente, los reales decretos mencionados iniciaron la regulación de dicho seguro. Posteriormente, el Decreto de 18 de abril de 1947 (BOE de 5 de mayo de 1947, núm. 125) constituyó el seguro social de vejez e invalidez. En la exposición de motivos de dicho decreto, se equiparan los efectos de la vejez y de la invalidez. Con otras palabras, por aquel entonces, la vejez se identificaba con la ineptitud. Como puede apreciarse, hoy en día es muy distinto el sentido que la *jubilación* tiene en el Sistema de Seguridad Social.



g) En el Sistema de Seguridad Social, los términos *riesgo* y *contingencia* tienen un significado y unas funciones bien diferentes. Así, conforme a las diferencias existentes entre los conceptos *riesgo/arriskua* y *contingencia/gertakizuna*, mientras que los *riesgos* constituyen la segunda razón de ser de las situaciones de necesidad, las *contingencias* son la primera causa. Tal vez esta diferenciación se comprenda mejor con el siguiente ejemplo: los accidentes y enfermedades son *riesgos*; por su parte, las consecuencias de dichos *riesgos* (v.gr. incapacidad temporal para trabajar, incapacidad permanente y muerte) son *contingencias*. Al mismo tiempo, estas *contingencias* dan lugar a situaciones de necesidad o a estados de necesidad, en la medida en que suponen una disminución de las rentas, un aumento de los gastos o ambas circunstancias.

Pese a todo, el legislador los confunde frecuentemente. Esta confusión resulta también palmaria en el texto en castellano. Debido a ello, en el texto en euskera se ha mantenido la literalidad de dichos términos. Así, riesgo y contingencia aparecen en euskera como *arriskua* y *gertakizuna*, lo que resulta de las siguientes citas del texto bilingüe:

#### Contingencia/gertakizuna

(§5. 3.1.) (g) ... *la cobertura para la protección frente a las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales...*

(§5. 3.1.) (e) ... *lan-istripuek eta lanbide-gaixotasunek eratorri gertakizunak babesteko estaldura gauzatzeari begira.*

(§5. 14.3.2.) (g) *Si la opción u opciones para la formalización de la protección frente a los riesgos profesionales y, en su caso, para la cobertura de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes se hubiera realizado a favor de una entidad gestora de la Seguridad Social...*

(§5. 14.3.2.) (e) *Lanbide-arriskuen aurkako babesa gauzatzeko eta, hala denean, arrisku arruntek eratorri aldi baterako ezgaitasunaren ondoriozko prestazio ekonomikoa estaltzeko, Gizarte Segurantzaren erakunde kudeatzaile baten aldeko aukera edo aukerak egin badira...*

Complemento necesario de lo expuesto son los índices analíticos que acompañan a esta obra, castellano-euskera y euskera-castellano, los cuales recogen de forma sistemática y exhaustiva, como es habitual en esta colección, el léxico de la legislación laboral y su ubicación dentro del texto legal, como un elemento auxiliar más del que el lector puede disponer al utilizar esta publicación.

#### Claves discursivas

a) En ocasiones, en castellano se emplean aleatoriamente los términos *apartado*, *párrafo*, *número* y similares. En cambio, en el texto en euskera, se han estruc-

turado de la siguiente manera las partes de las que puede constar un artículo: cada artículo cuenta con uno o varios *apartados* (*idatz-zatiak*). Cada uno de dichos apartados puede estructurarse, igualmente, en *párrafos*. Ahora bien, en euskera el término párrafo puede traducirse *paragrafoa* o *lerrokada*. Así, se utiliza el vocablo *paragrafoa* para identificar a las partes numeradas, y se recurre a la palabra *lerrokada* en los párrafos no numerados. Además, cada *párrafo* puede tener varias *letras* (*letrak*).

b) Los adjetivos referenciales castellanos plantean serios problemas de traducción en euskera. Así lo demuestran, por ejemplo, los adjetivos *social*, *sindical*, *institucional*, *profesional* y *judicial*.

Como norma general se ha recurrido a la composición de palabras, teniendo en cuenta que la Real Academia de la Lengua Vasca-Euskaltzaindia da preferencia a la composición (vid. norma 25). A pesar de ello, en ocasiones, y según el contexto, se ha optado por los préstamos, siempre con el objetivo de proporcionar un texto en euskera que no sea extraño al operador jurídico que lo utilice. He aquí algunos ejemplos de todo ello:

#### Servicios sociales/gizarte-zerbitzuak

(§1. 52.d) (g) ... *acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.*

(§1. 52.d) (e) ... *laguntzarako gizarte-zerbitzuek edo osasun-zerbitzuek egiaztatu bade, kasuan kasuan bidezkoa zer den kontuan hartuta.*

#### Organizaciones sindicales/sindikatu-erakundeak

(§3. 2.2) (g) *Las organizaciones sindicales en el ejercicio de la libertad sindical tienen derecho a:...*

(§3. 2.2) (e) *Sindikatu-erakundeek sindikatu-askatasuna egikaritzean eskubidea dute:..*

#### Participación institucional/instituzio-partaidetza

(§3. 6.1) (g) *La mayor representatividad sindical reconocida a determinados sindicatos les confiere una singular posición jurídica a efectos, tanto de participación institucional como de acción sindical.*

(§3. 6.1) (e) *Sindikatu batzuei aitortutako sindikatu-ordezkaritza handienak egoera juridiko berezia dakar, instituzio-partaidetzari zein sindikatu-ekintzari dagokienez.*

#### Interés profesional/lanbide-interesa

(§4. 11.a) (g) *Cuando se inicie o se sostenga por motivos políticos o con cualquier otra finalidad ajena al interés profesional de los trabajadores afectados.*

(§4. 11.a) (e) *Greba hasteko zein grebari eusteko arrazoiak politikoak direnean edo ukitutako langileen lanbide-interesekin zerikusirik ez dutenean.*

**Resolución judicial/ebazpen judiziala**

*(§5. 61.2) (g) Las bajas declaradas indebidas por resolución judicial firme surtirán los efectos que la misma determine...*

*(§5. 61.2) (e) Ebazpen judizial irmoaren bidez adierazitako bidegabeko bajek sortuko dituzte ebazpen horrek ezarri ondoreak,...*

**Responsables de la edición**

La versión en euskera y la edición bilingüe de la legislación laboral es el resultado, como otros títulos de esta colección, del Convenio de Colaboración entre el Instituto Vasco de Administración Pública y el Instituto de Estudios Vascos de la Universidad de Deusto. Este último, junto con el Seminario de Euskera Jurídico de la Facultad de Derecho de dicha universidad, ha realizado la versión en euskera, con una primera redacción y sus posteriores revisiones por parte de Don Javier Arrieta Idiákez, profesor de Derecho del Trabajo de la Facultad de Derecho de la Universidad de Deusto, bajo la dirección de los profesores de la misma facultad Don Gotzon Lobera y Don Andres Urrutia y la labor de coordinación con la terminología de los textos legales de esta colección y de preparación de la edición realizada por Doña Esther Urrutia Idoyaga, profesora de la Facultad de Derecho de la Universidad de Deusto. Igualmente, se han tenido en cuenta las matizaciones terminológicas realizadas por el Servicio Oficial de Traductores del Instituto Vasco de Administración Pública.

He aquí, por tanto, los textos fundamentales en materia de legislación laboral, un campo con una gran incidencia en la vida cotidiana de nuestra sociedad. El norte de nuestra actuación, como en los casos anteriores, ha sido proporcionar al operador jurídico y a la sociedad en general, las herramientas básicas necesarias para que pueda desenvolverse en euskera en los temas que precisa, logrando así dar un paso más en la progresiva incorporación del euskera al mundo jurídico.

*Los autores*



**§1.**

**Martxoaren 24ko 1/1995  
Legegintzazko Errege-dekretua,  
Langileen Estatutuari buruzko  
Legearen testu bategina onetsi duena**

**§1.**

**Real Decreto Legislativo 1/1995,  
de 24 de marzo, por el que se aprueba  
el Texto Refundido de la Ley del  
Estatuto de los Trabajadores**

§1. REAL DECRETO LEGISLATIVO 1/1995, DE 24 DE MARZO, POR EL QUE SE APRUEBA EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES .....	43
<b>Título primero.</b> De la relación individual de trabajo .....	44
Capítulo primero. Disposiciones generales .....	44
<i>Sección primera. Ámbito y fuentes</i> .....	44
<i>Sección II. Derechos y deberes laborales básicos</i> .....	49
<i>Sección III. Elementos y eficacia del contrato de trabajo</i> .....	51
<i>Sección IV. Modalidades del contrato de trabajo</i> .....	56
Capítulo II. Contenido del contrato de trabajo .....	72
<i>Sección primera. Duración del contrato</i> .....	72
<i>Sección II. Derechos y deberes derivados del contrato</i> .....	80
<i>Sección III. Clasificación profesional y promoción en el trabajo</i> .....	86
<i>Sección IV. Salarios y garantías salariales</i> .....	89
<i>Sección V. Tiempo de trabajo</i> .....	99
Capítulo III. Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo ...	111
<i>Sección primera. Movilidad funcional y geográfica</i> .....	111
<i>Sección II. Garantías por cambio de empresario</i> .....	123
<i>Sección III. Suspensión del contrato</i> .....	131
<i>Sección IV. Extinción del contrato</i> .....	140
<i>Sección V. Procedimiento concursal</i> .....	164
Capítulo IV. Faltas y sanciones de los trabajadores .....	164
Capítulo V. Plazos de prescripción .....	165
<i>Sección primera. Prescripción de acciones derivadas del contrato</i> .....	165
<i>Sección II. Prescripción de las infracciones y faltas</i> .....	166
<b>Título II.</b> De los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la empresa .....	167
Capítulo primero. Del derecho de representación colectiva .....	167
<i>Sección primera. Órganos de representación</i> .....	167
<i>Sección II. Procedimiento electoral</i> .....	179
Capítulo II. Del derecho de reunión .....	194
<b>Título III.</b> De la negociación colectiva y de los convenios colectivos .....	197
Capítulo primero. Disposiciones generales .....	197
<i>Sección primera. Naturaleza y efectos de los convenios</i> .....	197
<i>Sección II. Legitimación</i> .....	202
Capítulo II. Procedimiento .....	206
<i>Sección primera. Tramitación, aplicación e interpretación</i> .....	206
<i>Sección II. Adhesión y extensión</i> .....	209

§1. MARTXOAREN 24KO 1/1995 LEGEGINTZAZKO ERREGE-DEKRETUA, LANGILEEN ESTATUTUARI BURUZKO LEGEAREN TESTU BATEGINA ONETSI DUENA .....	43
<b>Lehenengo titulua.</b> Banakako lan-harremanak .....	44
Lehenengo kapitulua. Xedapen orokorrak .....	44
<i>Lehenengo atala. Esparrua eta iturriak</i> .....	44
<i>II. atala. Oinarrizko lan-eskubide eta -eginbeharrak</i> .....	49
<i>III. atala. Lan-kontratuaren osagaiak eta eragingarritasuna</i> .....	51
<i>IV. atala. Lan-kontratuaren modalidateak</i> .....	56
II. kapitulua. Lan-kontratuaren edukia .....	72
<i>Lehenengo atala. Kontratuaren iraupena</i> .....	72
<i>II. atala. Kontratuak eratorritako eskubide eta eginbeharrak</i> .....	80
<i>III. atala. Lanbide-sailkapena eta -aurrerakuntza</i> .....	86
<i>IV. atala. Alokairuak eta alokairu-bermeak</i> .....	89
<i>V. atala. Lan-denbora</i> .....	99
III. kapitulua. Lan-kontratuaren aldaraztea, etetea eta azkentzea .....	111
<i>Lehenengo atala. Mugigarritasun funtzionala eta geografikoa</i> .....	111
<i>II. atala. Enpresaburua aldatzearen ondoriozko bermeak</i> .....	123
<i>III. atala. Kontratuaren etetea</i> .....	131
<i>IV. atala. Kontratuaren azkentzea</i> .....	140
<i>V. atala. Konkurtso-prozedura</i> .....	164
IV. kapitulua. Langileen faltak eta zehapenak .....	164
V. kapitulua. Preskripzio-epeak .....	165
<i>Lehenengo atala. Kontratuak eratorritako akzioen preskripzioa</i> .....	165
<i>II. atala. Arau-hausteak eta faltak preskribatzea</i> .....	166
<b>II. titulua.</b> Langileek enpresan ordezkari-tza kolektiboa izateko eta bilerak egiteko dituzten eskubideak .....	167
Lehenengo kapitulua. Ordezkaritza kolektiboa izateko eskubidea .....	167
<i>Lehenengo atala. Ordezkaritza-organoak</i> .....	167
<i>II. atala. Hauteskunde-prozedura</i> .....	179
II. kapitulua. Bilerak egiteko eskubidea .....	194
<b>III. titulua.</b> Negoziazio kolektiboa eta hitzarmen kolektiboak .....	197
Lehenengo kapitulua. Xedapen orokorrak .....	197
<i>Lehenengo atala. Hitzarmen kolektiboaren izaera eta ondoreak</i> .....	197
<i>II. atala. Legitimazioa</i> .....	202
II. kapitulua. Prozedura .....	206
<i>Lehenengo atala. Izapideak, aplikazioa eta interpretazioa</i> .....	206
<i>II. atala. Atxikitzea eta hedatzea</i> .....	209

<b>Título IV. Infracciones laborales</b> .....	210
<b>Disposiciones Adicionales</b> .....	211
Primera .....	211
Segunda .....	211
Tercera .....	212
Cuarta .....	212
Quinta .....	212
Sexta .....	213
Séptima .....	213
Octava .....	214
Novena .....	214
Décima .....	214
Undécima .....	215
Duodécima .....	216
Decimotercera .....	216
Decimocuarta .....	216
Decimoquinta .....	217
Decimosexta .....	218
<b>Disposiciones Transitorias</b> .....	218
Primera .....	218
Segunda .....	218
Tercera .....	219
Cuarta .....	219
Quinta .....	220
Sexta .....	220
Séptima .....	221
Octava .....	222
Novena .....	224
Décima .....	224
Undécima .....	224
<b>Disposición Derogatoria</b> .....	225
Única .....	225
<b>Disposiciones Finales</b> .....	227
Primera .....	227
Segunda .....	227
Tercera .....	228
Cuarta .....	228
Quinta .....	229



<b>IV. titulua. Laneko arau-hausteak</b> .....	210
<b>Xedapen gehigarriak</b> .....	211
Lehenengoa .....	211
Bigarrena .....	211
Hirugarrena .....	212
Laugarrena .....	212
Bosgarrena .....	212
Seigarrena .....	213
Zazpigarrena .....	213
Zortzigarrena .....	214
Bederatzigarrena .....	214
Hamargarrena .....	214
Hamaikagarrena .....	215
Hamabigarrena .....	216
Hamahirugarrena .....	216
Hamalauugarrena .....	216
Hamabosgarrena .....	217
Hamaseigarrena .....	218
<b>Xedapen iragankorrak</b> .....	218
Lehenengoa .....	218
Bigarrena .....	218
Hirugarrena .....	219
Laugarrena .....	219
Bosgarrena .....	220
Seigarrena .....	220
Zazpigarrena .....	221
Zortzigarrena .....	222
Bederatzigarrena .....	224
Hamargarrena .....	224
Hamaikagarrena .....	224
<b>Xedapen azkentzailea</b> .....	225
Bakarra .....	225
<b>Azken xedapenak</b> .....	227
Lehenengoa .....	227
Bigarrena .....	227
Hirugarrena .....	228
Laugarrena .....	228
Bosgarrena .....	229



# **Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores**

(BOE, núm. 75,  
de 29 de marzo)

La disposición final séptima de la Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas, y de orden social, autoriza al Gobierno para elaborar, en el plazo de tres meses desde la entrada en vigor de la Ley, un texto refundido de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, incorporando las modificaciones introducidas por la misma así como las efectuadas por las disposiciones legales que enumera.

Asimismo, la disposición final de la Ley 4/1995, de 23 de marzo, de regulación del permiso parental y por maternidad, ordena incluir en el texto refundido las modificaciones por ella producidas en el Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Trabajo y Seguridad Social, previo dictamen del Consejo Económico y Social e informe del Consejo General del Poder Judicial, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 24 de marzo de 1995, dispongo:

# **Martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzazko Errege-dekretua, Langileen Estatutuari buruzko Legearen testu bategina onetsi duena**

(EAO, 75. zk.,  
martxoaren 29koa)

Zerga, administrazio eta lan-arloko neurriei buruzko abenduaren 30eko 42/1994 Legearen azken xedapenetatik zazpigarrenak baimena eman dio Gobernuari, lege hau indarrean jarri eta hiru hilabeteko epean, lege honek ezarritako aldarazpenak zein berak zerrendatutako legezko xedapenek eragindako aldarazpenak jasoz, Langileen Estatutuaren martxoaren 10eko 8/1980 Legearen testu bategina egin dezan.

Era berean, guraso izatearen edo amatasunaren ondoriozko baimena arautu duen martxoaren 23ko 4/1995 Legeak agindu du testu bateginera biltzea Langileen Estatutuan berak eragindako aldarazpenak.

Hartara, Lan eta Gizarte Segurantzaren ministroak hala proposatuta, aurretiaz Ekonomia eta Gizarte Kontseiluaren irizpena eta Botere Judizialaren Kontseilu Nagusiaren txostena izanda, Estatu Kontseiluarekin adostuta eta aurretiaz Ministroen Kontseiluak 1995eko martxoaren 24an eztabaidatuta, xedatu dut:

## Artículo Único

Se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores que se inserta a continuación.

## Disposición Final Única

El presente Real Decreto Legislativo y el texto refundido que aprueba entrarán en vigor el día 1 de mayo de 1995.

## Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

### TÍTULO PRIMERO DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO

#### CAPÍTULO PRIMERO Disposiciones generales

##### SECCIÓN PRIMERA *Ámbito y fuentes*

### Artículo 1. *Ámbito de aplicación*

1. La presente Ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario.

2. A los efectos de esta Ley, serán empresarios todas las personas, físicas o jurídicas, o comunidades de bienes

## Artikulu bakarra

Langileen Estatutuari buruzko Legearen testu bategina onetsi da, eta horren testua jarraian ezarritakoa da.

## Azken xedapen bakarra

Legegintzazko Errege-dekretu hau eta berak onetsitako testu bategina indarrean jarriko dira 1995eko maiatzaren 1ean.

## Langileen Estatutuari buruzko Legearen testu bategina

### LEHENENGO TITULUA BANAKAKO LAN-HARREMANAK

#### LEHENENGO KAPITULUA Xedapen orokorrak

##### LEHENENGO ATALA *Esparrua eta iturriak*

### 1. artikulua. *Aplikazio-esparrua*

1. Lege hau langileei aplikatuko zaie, baldin eta horiek, modu borondatetsu batez, euren zerbitzu ordainduak inorentzat eman eta enplegatzaile edo enpresaburu deritzon beste pertsona fisiko zein juridiko baten antolaketa- eta zuzendaritza-esparruan ematen badituzte.

2. Lege honen ondoreetarako enpresaburu izango dira aurreko idatz-zatian aipatu pertsonen zerbitzuak jasotzen

que reciban la prestación de servicios de las personas referidas en el apartado anterior, así como de las personas contratadas para ser cedidas a empresas usuarias por empresas de trabajo temporal legalmente constituidas.

3. Se excluyen del ámbito regulado por la presente Ley:

a) La relación de servicio de los funcionarios públicos, que se regulará por el Estatuto de la Función Pública, así como la del personal al servicio del Estado, las Corporaciones locales y las Entidades públicas Autónomas, cuando, al amparo de una Ley, dicha relación se regule por normas administrativas o estatutarias.

b) Las prestaciones personales obligatorias.

c) La actividad que se limite, pura y simplemente, al mero desempeño del cargo de consejero o miembro de los órganos de administración en las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad y siempre que su actividad en la empresa sólo comporte la realización de cometidos inherentes a tal cargo.

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

e) Los trabajos familiares, salvo que se demuestre la condición de asalariados de quienes los llevan a cabo. Se considerarán 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.

dituzten pertsona guztiak, fisikoak zein juridikoak, edo ondasun-erkidego guztiak, bai eta legearen arabera eraturako aldi baterako laneko enpresek enpresa erabiltzaileei lagatzekotan kontratatu pertsonen zerbitzuak jasotzen dituztenak ere.

3. Lege honek araututako esparrutik kanpo daude:

a) Funtzio Publikoaren Estatutuak araututako funtzionario publikoen zerbitzu-harremanak, bai eta estatuaren, toki-korporazioen eta erakunde publiko autonomoen zerbitzupean dauden langileen zerbitzu-harremanak ere, lege baten aginduz, harreman horiek administrazio- zein estatutu-arauek arautzen dituztenean.

b) Nahitaezko prestazio pertsonalak.

c) Sozietatearen forma juridikoa duten enpresetan kontseilari zein administrazio-organoetako kide hutsak izanda, bestelako jarduerak ez dituztenak. Gainera, subjektu horiek euren karguaren araberrako eginkizunetara mugatu behar dute enpresan duten jarduera.

d) Adiskidetasunez, borondate onez eta auzo-harreman onez egindako lanak.

e) Familiako lanak, frogatzen ez bada lan horiek egiten dituztenak alokairuko langileak direla. Ondore horietarako, eta enpresaburuarekin bizi badira, familiartekotzat joko dira ezkontidea, eta odol bidezko zein ezkontza bidezko bigarren gradurainoko ondorengo, aurreko eta gainerako ahaideak, eta, hala denean, adopzio bidezkoak.

f) La actividad de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, siempre que queden personalmente obligados a responder del buen fin de la operación asumiendo el riesgo y ventura de la misma.

g) En general, todo trabajo que se efectúe en desarrollo de relación distinta de la que define el apartado 1 de este artículo.

A tales efectos se entenderá excluida del ámbito laboral la actividad de las personas prestadoras del servicio de transporte al amparo de autorizaciones administrativas de las que sean titulares, realizada, mediante el correspondiente precio, con vehículos comerciales de servicio público cuya propiedad o poder directo de disposición ostenten, aun cuando dichos servicios se realicen de forma continuada para un mismo cargador o comercializador.

4. La legislación laboral española será de aplicación al trabajo que presen los trabajadores españoles contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero, sin perjuicio de las normas de orden público aplicables en el lugar de trabajo. Dichos trabajadores tendrán, al menos, los derechos económicos que les correspondieran de trabajar en territorio español.

5. A efectos de esta Ley se considera centro de trabajo la unidad productiva con organización específica, que sea dada de alta, como tal, ante la autoridad laboral.

f) Enpresaburu batentzat edo gehiagorentzat merkataritzako eragiketetan esku hartzen duten pertsonen jarduera, baldin eta pertsona horiek euren gain hartzen badute eragiketak bukaera ona izateko erantzukizuna, horrek duen arrisku eta menturarekin.

g) Orokorrean, artikuluko honen 1. idatz-zatian definitutako lan-harremanetatik kanpo egiten diren lan guztiak.

Ondore horietarako ulertuko da garrario-zerbitzuak ematen dituzten pertsonen jarduera lan-esparrutik kanpo dagoela. Horretarako, pertsona horiek administrazio-baimenen titular izan behar dira, eta euren jarduera gauzatu behar dute kasuan kasuko prezioaren araber, zerbitzu publikoko merkataritza-ibilgailuak erabilita, eta merkataritza-ibilgailu horien jabetza edo horiek erabiltzeko zuzeneko ahalmena izanda; orobat, ez du garrantzirik modu etengabean zerbitzuak zamaketari edo merkatarari berari ematea.

4. Espainiako lan-legeria aplikatuko zaio, Espainian kontratatuta eta enpresa espainiarren zerbitzupean, langile espainiarrek atzerriean egindako lanari, lan egiten den lekuko ordena publikoaren arauak aplikatzeko betebeharrak gorabehera. Langile horiek izango dituzte, gutxienez, Espainiako lurraldean lan eginez gero izango litzuketean eskubide ekonomiko berberak.

5. Lege honen ondoretarako, lantokia da lan-agintaritzan alta hartu duen antolaketa zehatzeko ekoizpen-unitatea.

En la actividad de trabajo en el mar se considerará como centro de trabajo el buque, entendiéndose situado en la provincia donde radique su puerto de base.

**Artículo 2.** *Relaciones laborales de carácter especial*

1. Se considerarán relaciones laborales de carácter especial:

a) La del personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c).

b) La del servicio del hogar familiar.

c) La de los penados en las instituciones penitenciarias.

d) La de los deportistas profesionales.

e) La de los artistas en espectáculos públicos.

f) La de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios sin asumir el riesgo y ventura de aquéllas.

g) La de los trabajadores minusválidos que presten sus servicios en los centros especiales de empleo.

h) La de los estibadores portuarios que presten servicios a través de sociedades estatales o de los sujetos que desempeñen las mismas funciones que éstas en los puertos gestionados por las Comunidades Autónomas.

i) Cualquier otro trabajo que sea expresamente declarado como relación laboral de carácter especial por una Ley.

Itsasoko lan-jardueran itsasontzia da lantokia; itsasontziaren portua zein probintzian izan eta lantokia probintzia horretan dagoela ulertuko da.

**2. artikulua.** *Lan-harreman bereziak*

1. Lan-harreman bereziak dira:

a) Goi-zuzendaritzako langileenak, langile horiek 1.3.c) artikulura bildu ez badira.

b) Familia-etxeko zerbitzariak.

c) Espetxeetan zigortuta daudenenak.

d) Kirolari profesionalenak.

e) Jendaurreko ikuskizunetako artistenak.

f) Enpresaburu batentzat edo gehiagorentzat merkataritzako eragiketetan esku hartzen duten pertsonenak, pertsona horiek halako eragiketen arriskua eta mentura euren gain hartzen ez badituzte.

g) Enplegu-zentro berezietan zerbitzuak ematen dituzten langile minusbaliatuenak.

h) Portuko zamaketariak, baldin eta horiek zerbitzuak ematen badituzte estatuaren sozietateen bidez edo autonomia-erkidegoek kudeatutako portuetan eginkizun berberak dituzten subjektuen bidez.

i) Legeren batek esanbidez lan-harreman berezizat aitortutako beste edozein lan.

2. En todos los supuestos señalados en el apartado anterior, la regulación de dichas relaciones laborales respetará los derechos básicos reconocidos por la Constitución.

### **Artículo 3.** *Fuentes de la relación laboral*

1. Los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral se regulan:

a) Por las disposiciones legales y reglamentarias del Estado.

b) Por los convenios colectivos.

c) Por la voluntad de las partes, manifestada en el contrato de trabajo, siendo su objeto lícito y sin que en ningún caso puedan establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos antes expresados.

d) Por los usos y costumbres locales y profesionales.

2. Las disposiciones legales y reglamentarias se aplicarán con sujeción estricta al principio de jerarquía normativa. Las disposiciones reglamentarias desarrollarán los preceptos que establecen las normas de rango superior, pero no podrán establecer condiciones de trabajo distintas a las establecidas por las leyes a desarrollar.

3. Los conflictos originados entre los preceptos de dos o más normas laborales, tanto estatales como pactadas, que deberán respetar en todo caso los mínimos de derecho necesario, se resolverán

2. Aurreko idatz-zatian aipatu kasu guztietan, lan-harreman horien arauketak errespetatuko ditu Konstituzioak aitortu oinarritzko eskubideak.

### **3. artikulua.** *Lan-harremanen iturriak*

1. Lan-harremani dagozkien eskubide eta betebeharrak arautzen dituzte:

a) Estatuaren lege- zein erregelamendu-xedapenek.

b) Hitzarmen kolektiboek.

c) Alderdiek lan-kontratuan adierazitako borondateak. Kontratu horren objektua zilegia izan behar da, eta langileen aurka inoiz ezin dira ezarri arautan aipatu lege-xedapenek eta hitzarmen kolektiboek ezarritako baldintzen aurkakoak edo onura txikiagokoak.

d) Tokiko zein lanbideko usadio eta ohiturek.

2. Lege- eta erregelamendu-xedapenak aplikatuko dira arauen arteko hierarkia-printzipioa aintzat hartuta. Erregelamendu-xedapenek garatuko dituzte lerrun handiagoko arauk ezarritako manuak, baina ezin izango dituzte ezarri garatu beharreko legeetan ezarritako lan-baldintzen ondoan desberdinak direnak.

3. Aginduzko zuzenbidearen gutxienekoak errespetatu behar dituzten bi lan-arau edo gehiagok jasotako manuen arteko gatazkak konponduko dira langilearentzat osotasunean mesedegarrie-



mediante la aplicación de lo más favorable para el trabajador apreciado en su conjunto, y en cómputo anual, respecto de los conceptos cuantificables.

4. Los usos y costumbres sólo se aplicarán en defecto de disposiciones legales, convencionales o contractuales, a no ser que cuenten con una recepción o remisión expresa.

5. Los trabajadores no podrán disponer válidamente, antes o después de su adquisición, de los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario.

Tampoco podrán disponer válidamente de los derechos reconocidos como indisponibles por convenio colectivo.

na dena aplikatuta, arauok estatukoak zein itundutakoak izan; zenbatzeko moduko kontzeptuei dagokienez, urteko kopurua hartu behar da kontuan.

4. Usadio eta ohiturak bakarrik aplikatuko dira, lege-, hitzarmen- edo kontratu-xedapenik ez dagoenean, salbu eta aplikazio horretarako esanbidezko harrera edo igorpena dagoenean.

5. Langileek ezin izango dituzte baliozkotasunez xedatu aginduzko zuzenbidearen lege-xedapenetan aitortu zaizkien eskubideak, horiek eskuratu aurretik zein ostean.

Halaber, langileek ezin izango dituzte baliozkotasunez xedatu hitzarmen kolektiboak xedaezin gisa aitortutako eskubideak.

## SECCIÓN II

### *Derechos y deberes laborales básicos*

#### **Artículo 4.** *Derechos laborales*

1. Los trabajadores tienen como derechos básicos, con el contenido y alcance que para cada uno de los mismos disponga su específica normativa, los de:

- a) Trabajo y libre elección de profesión u oficio.
- b) Libre sindicación.
- c) Negociación colectiva.
- d) Adopción de medidas de conflicto colectivo.

## II. ATALA

### *Oinarrizko lan-eskubide eta -eginberrak*

#### **4. artikulua.** *Lan-eskubideak*

1. Langileek ondoko oinarrizko eskubideak dituzte, halako eskubide bakoitzaren arautegi zehatzak xedatu eduki eta norainokoarekin:

- a) Lan egiteko eskubidea eta lanbidea edo ogibidea askatasunez aukeratzeko eskubidea.
- b) Askatasunez sindikatuko kide egiteko eskubidea.
- c) Negoziazio kolektiborako eskubidea.
- d) Gatazka kolektiboko neurriak hartzeko eskubidea.

e) Huelga.

f) Reunión.

g) Participación en la empresa.

2. En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:

a) A la ocupación efectiva.

b) A la promoción y formación profesional en el trabajo.

c) A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta Ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.

Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

d) A su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene.

e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales y físicas de naturaleza sexual y frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

e) Greba-eskubidea.

f) Bilerak egiteko eskubidea.

g) Enpresan parte hartzeko eskubidea.

2. Lan-harremanetan, langileek hurrengo eskubideak dituzte:

a) Lanean benetan jarduteko eskubidea.

b) Lanbide-aurrerakuntza eta -prestatuntza izateko eskubidea.

c) Enplegurako, edo behin enplegatu-ta, zuzeneko zein zeharkako bereizkeriarik ez izateko eskubidea, sexuarengatik; egoera zibilarengatik; adinarengatik; lege honek ezarri mugen barruan; arraza edo etniarengatik; gizarte-egoerarengatik; erlijioarengatik zein sinesmenengatik; ideia politikoengatik; sexu-joerarengatik; sindikatu batean afiliatuta edo afiliatu gabe egoteagatik; eta hizkuntzarengatik ere, Espainiako estatu barruan.

Orobat, langileek ezin izango dute bereizkeriarik izan desgaitasunarengatik, kasuan kasuko lanean edo enpleguan aritzeko trebetasuna badute.

d) Osotasun fisikorako eskubidea, eta segurtasun eta higienarako politika egokia izateko eskubidea.

e) Langileari dagokion intimitatea errespetatzeko eta duintasuna behar den moduan kontuan hartzeko eskubidea. Eskubide horretara biltzen dira sexu-izaerako hitzezko irain zein eraso fisikoen aurkako babesa, eta arrazaren, etniaren, erlijio edo sinesmenen, desgaitasunaren, adinaren zein sexu-joeraren ondoriozko jazarpenen aurkako babesa.

f) A la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.

g) Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.

h) A cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo.

### **Artículo 5.** *Deberes laborales*

Los trabajadores tienen como deberes básicos:

a) Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia.

b) Observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten.

c) Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas.

d) No concurrir con la actividad de la empresa, en los términos fijados en esta Ley.

e) Contribuir a la mejora de la productividad.

f) Cuantos se deriven, en su caso, de los respectivos contratos de trabajo.

f) Itundutako edo legeak ezarritako ordainsariak garaiz jasotzeko eskubidea.

g) Langile bakoitzak duen eskubidea, lan-kontratuak eratorri akzioak egitaritzeko.

h) Lan-kontratuak esanbidez eratorri beste eskubide guztiak.

### **5. artikulua.** *Lan-eginbeharrak*

Langileen oinarrizko eginbeharrak dira:

a) Lanpostuko betebeharrak zehatzak betetzea, onustearren eta arretaren erregelekin bat etorritik.

b) Hartutako segurtasun- eta higie-ne-neurriak betetzea.

c) Enpresaburuak zuzendaritza-ahalmena gauzatzean eman ohi dituen aginduak eta jarraibideak betetzea.

d) Enpresaren jarduerari lehiaz ez egitea, legeak ezarritako neurrian.

e) Ekoizgarritasuna hobetzen laguntzea.

f) Hala denean, kasuan kasuko lan-kontratuak eratorri beste eginbeharrak guztiak.

### SECCIÓN III

#### *Elementos y eficacia del contrato de trabajo*

### **Artículo 6.** *Trabajo de los menores*

1. Se prohíbe la admisión al trabajo a los menores de dieciséis años.

### III. ATALA

#### *Lan-kontratuaren osagaiak eta eragingarritasuna*

### **6. artikulua.** *Adingabeen lana*

1. Debekeatuta dago hamasei urtetik beherakoak lanerako hartzea.

2. Los trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar trabajos nocturnos ni aquellas actividades o puestos de trabajo que el Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, previa consulta con las organizaciones sindicales más representativas, declare insalubres, penosos, nocivos o peligrosos, tanto para su salud como para su formación profesional y humana.

3. Se prohíbe realizar horas extraordinarias a los menores de dieciocho años.

4. La intervención de los menores de dieciséis años en espectáculos públicos sólo se autorizará en casos excepcionales por la autoridad laboral, siempre que no suponga peligro para su salud física ni para su formación profesional y humana; el permiso deberá constar por escrito y para actos determinados.

#### **Artículo 7.** *Capacidad para contratar*

Podrán contratar la prestación de su trabajo:

a) Quienes tengan plena capacidad de obrar conforme a lo dispuesto en el Código Civil.

b) Los menores de dieciocho y mayores de dieciséis años, que vivan de forma independiente, con consentimiento de sus padres o tutores, o con autorización de la persona o institución que les tenga a su cargo.

Si el representante legal de una persona de capacidad limitada la autoriza expresa o tácitamente para realizar un

2. Hemezortzi urtetik beherakoek ezin izango dute gaueko lanik egin, ezta adingabeen lanbide-heziketarako zein giza heziketarako osasungaitz, nekagarri, kaltegarri nahiz arriskutsu den jarduera edo lanik ere, Gobernuak horixe adierazi badu, Lan eta Gizarte Segurantzaren Ministerioak hala proposatuta, eta aurretiaz ordezkari-tza handieneko sindikatuak kontsultatuta.

3. Hemezortzi urtetik beherakoek debekatua dute aparteko orduak egitea.

4. Lan-agintaritzak salbuespeneko kasuetan bakarrik baimenduko du hamasei urtetik beherakoek jendaurreko ikus-kizunetan parte hartzea, baldin eta hori ez bada arriskutsua adingabearen osasun fisikoarentzat, ezta beraren lanbide-heziketarako zein giza heziketarako ere; baimen hori idatziz jaso eta egintza zehatzetarako izan beharko da.

#### **7. artikulua.** *Kontratatzeko gaitasuna*

Ondoko hauek kontrata dezakete euren lan-prestazioa:

a) Kode Zibilean xedatutakoaren arabera jarduteko gaitasun osoa dutenek.

b) Hemezortzi urte baino gutxiago eta hamasei urte baino gehiago duten adingabeek, baldin eta modu independentean bizi badira, euren gurasoen zein tutoreen adostasunarekin, edo adingabe horiek kargupean dituen pertsonaren zein erakundearen baimenarekin.

Gaitasun mugatua duen pertsonaren lege-ordezkariak, esanbidez edo isilbidez, lanen bat egiteko baimena ematen

trabajo, queda ésta también autorizada para ejercitar los derechos y cumplir los deberes que se derivan de su contrato y para su cesación.

c) Los extranjeros, de acuerdo con lo dispuesto en la legislación específica sobre la materia.

### **Artículo 8.** *Forma del contrato*

1. El contrato de trabajo se podrá celebrar por escrito o de palabra. Se presumirá existente entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución a aquél.

2. Deberán constar por escrito los contratos de trabajo cuando así lo exija una disposición legal y, en todo caso, los de prácticas y para la formación, los contratos a tiempo parcial, fijo-discontinuo y de relevo, los contratos de trabajo a domicilio, los contratos para la realización de una obra o servicio determinado, así como los de los trabajadores contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero. Igualmente constarán por escrito los contratos por tiempo determinado cuya duración sea superior a cuatro semanas. De no observarse tal exigencia, el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios.

3. a) El empresario entregará a la representación legal de los trabajadores una copia básica de todos los contratos

badio hari, kontratuak eratorritako eskubideak egikaritu eta eginbeharrak bete ditzake pertsona horrek, kontratua amaitzea ere barruan dagoela.

c) Atzerritarrek, gai horren inguru-ko legeria zehatzean xedatutakoarekin bat etorritz.

### **8. artikulua.** *Kontratuaren forma*

1. Lan-kontratua egin daiteke idatziz zein hitzez. Uste izango da badela lan-kontratua, inorentzat eta inor horren antolaketa- eta zuzendaritza-esparruan zerbitzuak ematen dituenaren eta ordainsarien truke zerbitzuok jasotzen dituenaren artean.

2. Lan-kontratuak idatziz egin beharko dira, lege-xedapenen batean hala ezarri denean. Idatziz egingo dira beti, praktikaldiko eta prestakuntzarako kontratuak, lanaldi partzialeko kontratuak, jarraitutasunik gabeko lan-kontratu finkoak eta errelebu-kontratuak, etxean lan egiteko kontratuak, obra edo zerbitzu jakinerako kontratuak, bai eta atzerrian dauden Espainiako enpresen zerbitzupean Espainian kontratatutako langileen kontratuak ere. Era berean, idatziz egingo dira iraupen jakineko kontratuak, baldin eta kontratu horien iraupena lau astetik gorakoa bada. Kontratua idatziz ez bada egin, uste izango da badela lanaldi osorako eta iraupen mugagabeko kontratua. Hala ere, froga daiteke kontratuaren aldi baterako izaera edo zerbitzuak lanaldi partzialean ematen direla.

3. a) Enpresaburuak idatziz egin beharreko kontratu guztien oinarrizko kopia emango dio langileen lege-ordez-

que deban celebrarse por escrito, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección sobre los que se establece el deber de notificación a la representación legal de los trabajadores.

Con el fin de comprobar la adecuación del contenido del contrato a la legalidad vigente, esta copia básica contendrá todos los datos del contrato a excepción del número del documento nacional de identidad, el domicilio, el estado civil, y cualquier otro que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, pudiera afectar a la intimidad personal.

La copia básica se entregará por el empresario, en plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato, a los representantes legales de los trabajadores, quienes la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega.

Posteriormente, dicha copia básica se enviará a la oficina de empleo. Cuando no exista representación legal de los trabajadores también deberá formalizarse copia básica y remitirse a la oficina de empleo.

b) Los representantes de la Administración, así como los de las organizaciones sindicales y de las asociaciones empresariales, que tengan acceso a la copia básica de los contratos en virtud de su pertenencia a los órganos de participación institucional que reglamentariamente tengan tales facultades, observarán sigilo profesional, no pudiendo utilizar dicha documentación para fines distintos de los que motivaron su conocimiento.

karitzari. Goi-zuzendaritzako lan-harremman berezietako kontratuak horren salbuespen dira; halako kontratuetan langileen lege-ordezkaritzari jakinarazteko eginbeharra ezartzen da.

Kontratuaren edukia indarreko legeriarekin bat datorren edo ez egiaztatzeko, oinarrizko kopia horrek kontratuaren datu guztiak jasoko ditu. Datu horien artean ez dira jasoko nortasun-agiri nazionalaren zenbakia, bizilekua, egoera zibila eta, maiatzaren 5eko 1/1982 Lege Organikoarekin bat etorritik, norberaren intimitatean eragina izan dezakeen beste edozein datu.

Enpresaburuak oinarrizko kopia emango die langileen lege-ordezkariei, kontratua egin eta hamar egunetik gorakoa ez den epean; langileen lege-ordezkariek oinarrizko kopia sinatuko dute, enpresaburuak kopia hori eman duela egiaztatzeko.

Gerogarrenean, oinarrizko kopia hori enplegu-bulegora bidaliko da. Langileen lege-ordezkaritzarik ez dagoenean ere, oinarrizko kopia egin eta enplegu-bulegora bidali beharko da.

b) Institutuzio-partaidetzako organoetan izan eta organo horiek erregelamendu bidez dituzten ahalmenak direla eta, oinarrizko kopia eskura dezaketen Administrazioako, sindikatuetako eta enpresaburuaren elkartetako ordezkariak lanbide-isilpekoa izango dute, eta halako agiriak ezin izango dituzte erabili agiri horien berri izatea eragin zuten xedeetatik kanpo.

4. Cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se formalice por escrito, incluso durante el transcurso de la relación laboral.

5. Cuando la relación laboral sea de duración superior a cuatro semanas, el empresario deberá informar por escrito al trabajador, en los términos y plazos que se establezcan reglamentariamente, sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, siempre que tales elementos y condiciones no figuren en el contrato de trabajo formalizado por escrito.

#### **Artículo 9.** *Validez del contrato*

1. Si resultase nula sólo una parte del contrato de trabajo, éste permanecerá válido en lo restante, y se entenderá completado con los preceptos jurídicos adecuados conforme a lo dispuesto en el número uno del artículo tercero de esta Ley.

Si el trabajador tuviera asignadas condiciones o retribuciones especiales en virtud de contraprestaciones establecidas en la parte no válida del contrato, la jurisdicción competente que a instancia de parte declare la nulidad hará el debido pronunciamiento sobre la subsistencia o supresión en todo o en parte de dichas condiciones o retribuciones.

2. En caso de que el contrato resultase nulo, el trabajador podrá exigir, por el trabajo que ya hubiese prestado, la remuneración consiguiente a un contrato válido.

4. Alderdietako edonork eska dezake kontratua idatziz egitea, nahiz eta lan-harremanak indarrean izan.

5. Lan-harremanen iraupena lau aste-tik gorakoa denean, enpresaburuak idatziz adierazi behar dio langileari, erregelamendu bidez ezarritako modu eta epeetan, zein diren kontratuaren oinarriko osagaiak eta lan-prestazioa emateko baldintza nagusiak, baldin eta idatziz egindako kontratuak osagai eta baldintzok jaso ez baditu.

#### **9. artikulua.** *Kontratuaren baliozko-tasuna*

1. Lan-kontratuaren zati bat bakarrik bada deuseza, lan-kontratua baliozkoa izango da gainerakoan, eta ulertuko da kontratua manu juridiko egokiekin osatu dela, lege honen hirugarren artikuluko lehenengo zenbakian xedatutakoarekin bat etorritz.

Kontratuaren zati baliogabeen ezarri kontraprestazioen ondorioz, langileak baldintza edo ordainsari bereziak baditu, alderdiren batek hala eskatuta deuseztasuna adierazten duen jurisdikzio eskudunak erabakiko du baldintza edo ordainsari horiek oso-osoan edo zati batean irautea edo ezabatzea.

2. Kontratua deuseza bada, langileak eska dezake dagoeneko lanean egindako denboraren arabera baliozko kontratuari dagozkion ordainsariak ematea.

SECCIÓN IV

*Modalidades del contrato de trabajo*

**Artículo 10.** *Trabajo en común y contrato de grupo*

1. Si el empresario diera un trabajo en común a un grupo de sus trabajadores, conservará respecto de cada uno, individualmente, sus derechos y deberes.

2. Si el empresario hubiese celebrado un contrato con un grupo de trabajadores considerado en su totalidad, no tendrá frente a cada uno de sus miembros los derechos y deberes que como tal le competen. El jefe del grupo ostentará la representación de los que lo integren, respondiendo de las obligaciones inherentes a dicha representación.

3. Si el trabajador, conforme a lo pactado por escrito, asociare a su trabajo un auxiliar o ayudante, el empresario de aquél lo será también de éste.

**Artículo 11.** *Contratos formativos*

1. El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años, o de seis años cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:

IV. ATALA

*Lan-kontratuaren modalitateak*

**10. artikulua.** *Baterako lana eta taldeko kontratua*

1. Enpresaburuak bere langile-talde bati baterako lana emanez gero, enpresaburuak eutsi egingo die langile bakoitzarekiko dituen eskubide eta betebeharrei.

2. Enpresaburuak langile-talde batekin egin badu kontratua, ez du izango berari dagozkion eskubide eta betebeharrak taldekide bakoitzarekiko. Taldeko buruak ordezkatzuko ditu taldekideak, eta taldeko buru horrek izango du ordezkaritza horri datzekion betebeharren gaineko erantzukizuna.

3. Idatziz itundutakoari jarraituz, langilea, bere lana egiteko, laguntzaile edo sorosle batekin elkartu bada, haren enpresaburua laguntzaile edo soroslearen enpresaburua ere izango da.

**11. artikulua.** *Heziketarako kontratuak*

1. Praktikaldiko kontratua egin daiteke unibertsitate-titulua edo erdi-mailako zein goi-mailako lanbide-heziketako titulua dutenekin, edo modu ofizialean baliokidetzat aitortutako tituluak dituztenekin. Halako tituluak ahalbidetuko dute lanbide-jarduera gauzatzea, kasuan kasuko ikasketak amaitu eta hurrengo lau urteetan, edo hurrengo sei urteetan, kontratua langile minusbaliatu batekin egiten denean. Edozein kasutan ere, praktikaldiko kontratua bat etorri behar da hurrengo erregelekin:



a) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados. Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrán determinar los puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales objeto de este contrato.

b) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años, dentro de cuyos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán determinar la duración del contrato, atendiendo a las características del sector y de las prácticas a realizar.

c) Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación.

d) Salvo lo dispuesto en convenio colectivo, el período de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado superior.

e) La retribución del trabajador será la fijada en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60 o al 75 por 100 durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato,

a) Lanpostuak ahalbidetu beharko du egindako ikasketen mailarekin bat datorren lanbide-praktika lortzea. Sektorearen estatuko hitzarmen kolektiboek edo, horrelakorik izan ezean, esparru txikiagoko hitzarmen kolektiboek ezar ditzakete kontratu honen objektu izan daitezkeen lanbidearen araberako lanpostu, talde, maila zein kategoriak.

b) Kontratuaren iraupena ezin da izan sei hilabetetik beherakoa, ezta bi urtetik gorakoa ere. Muga horien barruan, sektorearen estatuko hitzarmen kolektiboek edo, halakorik izan ezean, sektorearen esparru txikiagoko hitzarmen kolektiboek ezar dezakete kontratuak izan dezakeen iraupena, sektorearen eta egin beharreko praktiken arabera.

c) Enpresa berean, edo beste enpresa batean, langileek ezin dute bi urtetik gorako praktikaldiko kontraturik izan, titulazio berdinean oinarrituta.

d) Hitzarmen kolektiboan bestelakorik xedatu ezean, probaldia ezin izan daiteke hilabetetik gorakoa, erdi-mailako titulua duten langileekin egindako praktikaldiko kontratuetan, ezta bi hilabetetik gorakoa ere, goi-mailako titulua duten langileekin egindako praktikaldiko kontratuetan.

e) Langilearen ordainsariak izango dira hitzarmen kolektiboan praktikaldiko langileentzat ezarritakoak. Hitzarmen kolektiborik ez badago, ordainsariok ezin dira izan lanpostu berdina edo baliokidea duen langilearentzat hi-

respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

f) Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efecto de antigüedad en la empresa.

2. El contrato para la formación tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación, y se regirá por las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintiún años que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas.

El límite máximo de edad será de veinticuatro años cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas taller y casas de oficios.

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de talleres de empleo o se trate de personas con discapacidad.

b) Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrá es-

tzarmen kolektiboak ezarritako ordain-sarien 100eko 60 edo 100eko 75 baino txikiagoak, kontratuaren indarraldiko lehenengo edo bigarren urtean, hurrenez hurren.

f) Kontratua amaitzean, langileak enpresan jarraitzen badu, ezin izango da langile horrekin probaldi gehiagorik hitzartu, eta praktikaldia kontuan hartuko da langile horrek enpresan duen antzinatasunerako.

2. Prestakuntzarako kontratuaren xedea da behar besteko prestakuntza teoriko zein praktikoa lortzea, kualifikazio-maila jakin bat behar duen ogibide zein lanpostu batean behar bezala aritzeko. Prestakuntzarako kontratua ondoko erregelek arautuko dute:

a) Kontratua egin daiteke hamasei urte baino gehiago eta hogeita bat urte baino gutxiagoko langileekin, baldin eta horiek praktikaldiko kontratua egiteko behar den titulaziorik ez badute.

Adinaren inguruko gehieneko muga hogeita lau urtekoa izango da, kontratua langabetuekin egiten denean; langabetu horiek ikasle-langile gisa parte hartuko dute tailer-eskola eta ogibide-etxeetako programetan.

Adinaren inguruko gehieneko muga hori ez da aplikatuko, kontratua egiten denean enplegu-tailerretako programetan ikasle-langile gisa parte hartzen duten langabetuekin edo desgaitasuna duten pertsoekin.

b) Sektorearen estatuko hitzarmen kolektiboen bidez edo, horrelakorik izan ezean, sektorearen esparru txikiagoko hitzarmen kolektiboen bidez, eta

tablecer, en función del tamaño de la plantilla, el número máximo de contratos a realizar, así como los puestos de trabajo objeto de este contrato.

Asimismo, los convenios colectivos de empresa podrán establecer el número máximo de contratos a realizar en función del tamaño de la plantilla, en el supuesto de que exista un plan formativo de empresa.

Si los convenios colectivos a que se refieren los párrafos anteriores no determinasen el número máximo de contratos que cada empresa puede realizar en función de su plantilla, dicho número será el determinado reglamentariamente.

c) La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de dos años. Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrán establecer otras duraciones atendiendo a las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y a los requerimientos formativos del mismo, sin que, en ningún caso, la duración mínima pueda ser inferior a seis meses ni la máxima superior a tres años, o a cuatro años cuando el contrato se concierte con una persona minusválida, teniendo en cuenta el tipo o grado de minusvalía y las características del proceso formativo a realizar.

d) Expirada la duración máxima del contrato para la formación, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa.

plantillaren arabera beti, gehienez prestakuntzarako zenbat kontratu egin daitezkeen ezar daiteke, bai eta kontratu horren objektu diren lanpostuak ere.

Era berean, enpresako hitzarmen kolektiboek ezar dezakete plantillaren taimainaren arabera prestakuntzarako gehienez zenbat kontratu egin daitezkeen, baldin eta enpresan prestakuntza-plana badago.

Aurreko lerrokadek aipatu hitzarmen kolektiboek ez badute zehazten enpresa bakoitzak plantillaren arabera prestakuntzarako zenbat kontratu egin ditzakkeen, zenbateko hori erregelamendu bidez zehaztutakoa izango da.

c) Kontratuaren gutxieneko iraupena sei hilabetekoa izango da, eta gehienezkoa bi urtekoa. Sektorearen estatuko hitzarmen kolektiboaren bidez edo, horrelakorik izan ezean, sektorearen esparru txikiagoko hitzarmen kolektiboaren bidez, beste iraupen batzuk ezar daitezke, ogibidearen edo lanpostuaren ezaugarriak eta halakoaren prestakuntza-beteki-zunak kontuan hartuta. Edozelan ere, kontratuaren gutxieneko iraupena ezin da izan sei hilabetetik beherakoa, eta kontratuaren gehienezko iraupena ezin da izan hiru urtetik gorakoa, edo lau urtetik gorakoa, kontratua minusbaliatu batekin egin denean, minusbaliotasun-mota edo -gradua eta gauzatu beharreko prestakuntza-prozesuaren ezaugarriak kontuan hartuta.

d) Prestakuntzarako kontratuaren gehienezko iraupena amaitu eta gero, enpresa berak edo beste batek ezin izango du kontratatu langile hori kontratu-modalitate horrekin.

No se podrán celebrar contratos para la formación que tengan por objeto la cualificación para un puesto de trabajo que haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.

e) El tiempo dedicado a la formación teórica dependerá de las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y del número de horas establecido para el módulo formativo adecuado a dicho puesto u oficio, sin que, en ningún caso, pueda ser inferior al 15 por 100 de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

Respetando el límite anterior, los convenios colectivos podrán establecer el tiempo dedicado a la formación teórica y su distribución, estableciendo, en su caso, el régimen de alternancia o concentración del mismo respecto del tiempo de trabajo efectivo.

Cuando el trabajador contratado para la formación no haya finalizado los ciclos educativos comprendidos en la escolaridad obligatoria, la formación teórica tendrá por objeto inmediato completar dicha educación.

Se entenderá cumplido el requisito de formación teórica cuando el trabajador acredite, mediante certificación de la Administración Pública competente, que ha realizado un curso de formación profesional ocupacional adecuado

Ezin izango da prestakuntzarako kontraturik egin, baldin eta kontratu horren xedea bada langileak kualifikazioa lortzea, aurretiaz, hamabi hilabeteetik gorako epean, enpresa berean bete duen lanposturako.

e) Prestakuntza teorikorako erabili behar den denbora ogibidearen edo lanpostuaren ezaugarrien arabera izango da, bai eta lanpostu edo ogibide horrekin bat datorren prestakuntza-moduluaren zatiz ezarri ordu-kopuruaren arabera ere. Hala ere, prestakuntza teorikorako erabili beharreko denbora ezin da izan hitzarmen kolektiboan ezarri gehieneko lanaldiaren, edo, horrelakorik izan ezean, legezko gehieneko lanaldiaren 100eko 15 baino gutxiagokoa.

Muga hori errespetatuta, hitzarmen kolektiboetan ezar daiteke prestakuntza teorikorako zenbat denbora erabiliko den eta denbora hori zer-nola banatuko den. Hala denean, hitzarmen kolektiboetan ezarriko da prestakuntza teorikorako erabilitako denbora eta benetan lanean egiteko denbora txandakatzeko edo pilatzeko araubidea.

Prestakuntzarako kontratatutako langileak nahitaezko eskolatzearen hezkuntza-zikloak bete ez dituenean, prestakuntza teorikoaren lehendabiziko xedea hezkuntza hori osatzea izango da.

Prestakuntza teorikoaren gaineko betekizuna bete dela ulertuko da, langileak administrazio publiko eskudunaren ziurtagiriaren bidez egiaztatzen duenean berak egindako lanbide-prestakuntzarako ikastaroa bat datorrela

al oficio o puesto de trabajo objeto del contrato. En este caso, la retribución del trabajador se incrementará proporcionalmente al tiempo no dedicado a la formación teórica.

Cuando el trabajador contratado para la formación sea una persona con discapacidad psíquica, la formación teórica podrá sustituirse, total o parcialmente, previo informe de los equipos multiprofesionales de valoración correspondientes, por la realización de procedimientos de rehabilitación o de ajuste personal y social en un centro psicosocial o de rehabilitación sociolaboral.

f) El trabajo efectivo que preste el trabajador en la empresa deberá estar relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo objeto del contrato.

g) A la finalización del contrato, el empresario deberá entregar al trabajador un certificado en el que conste la duración de la formación teórica y el nivel de la formación práctica adquirida. El trabajador podrá solicitar de la Administración Pública competente que, previas las pruebas necesarias, le expida el correspondiente certificado de profesionalidad.

h) La retribución del trabajador contratado para la formación será la fijada en convenio colectivo, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

kontratuaren objektu den ogibide edo lanpostuarekin. Halako kasuetan, prestakuntza teorikorako erabili ez den denboraren arabera gehituko dira langilearen ordainsariak.

Prestakuntzarako kontratatutako langileak desgaitasun psikikoa duenean, prestakuntza teorikoa oso-osoan edo zati batean ordeztu daiteke; horretarako, aurretiaz, kasuan kasuko balorazioarako talde multiprofesionalek txostena eman beharko dute. Prestakuntza teorikoaren ordeztu ezar daiteke zentro psikosozial edo birgaikuntza soziolaboraleko zentro batean egindako birgaikuntza-prozedura edo norberaren burua egokitzeko zein gizarte-egokitzeko prozedura.

f) Langileak enpresan benetan egiten duen lana lotu beharko zaie kontratuaren objektu den okupazio-mailaren, ogibidearen edo lanpostuaren egitekoei.

g) Kontratua amaitzean, enpresaburuak ziurtagiria eman beharko dio langileari; ziurtagiri horrek jasoko ditu prestakuntza teorikoaren iraupena eta lortutako prestakuntza praktikokoaren maila. Langileak administrazio publiko eskudunari eska diezaioke, aurretiaz beharrezkoak diren frogak egin ostean, kasuan kasuko profesionaltasun-ziurtagiria luzatzea.

h) Prestakuntzarako kontratatutako langilearen ordainsariak izango dira hitzarmen kolektiboan ezarritakoak. Horrelakorik ezarri ezean, ordainsari horiek ezin dira izan lanbide arteko gutxieneko alokairua baino txikiagoak, benetan lanean egindako denboraren proportzioaren arabera.

i) La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación comprenderá, como contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, las derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, la asistencia sanitaria en los casos de enfermedad común, accidente no laboral y maternidad, las prestaciones económicas por incapacidad temporal derivadas de riesgos comunes y por maternidad, y las pensiones. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

j) En el supuesto de que el trabajador continuase en la empresa al término del contrato se estará a lo establecido en el apartado 1, párrafo f), de este artículo.

k) El contrato para la formación se presumirá de carácter común u ordinario cuando el empresario incumpla en su totalidad sus obligaciones en materia de formación teórica.

3. En la negociación colectiva se podrán establecer compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido.

**Artículo 12.** *Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo*

1. El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

A efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, se entenderá por «traba-

i) Prestakuntzarako kontratatutako langilearen Gizarte Segurantzaren babes-ekintzara ondoko gertakizun, babes-teko moduko egoera eta prestazioak bilduko dira: lan-istripuek eta lanbide-gaixotasunek eratorritakoak; osasun-laguntza, gaixotasun edo istripu arruntaren eta amatasunaren kasuetan; arrisku arruntek eratorrialdi baterako ezgaitasunaren eta amatasunaren ondoriozko prestazio ekonomikoak; eta pentsioak. Era berean, Alokairuak Bermatzeko Funtzak eskainitako estaldurarako eskubidea izango da.

j) Kontratua amaitu ondoren langileak enpresan jarraituz gero, artikuluhonen 1. idatz-zatiko f) paragrafoan ezarritakoa hartu beharko da kontuan.

k) Uste izango da prestakuntzarako kontratua izaera arrunteko edo ohiko kontratua dela, enpresaburuak ez dituenan bete prestakuntza teorikoaren inguruko betebeharrak.

3. Negoziazio kolektiboan heziketarako kontratuak iraupen mugagabeko kontratu bihurtzeko konpromisoak har daitezke.

**12. artikulua.** *Lanaldi partzialeko kontratua eta errelebu-kontratua*

1. Lan-kontratua lanaldi partzialekoa dela ulertuko da, langileak zerbitzuak ematea akordatu denean, eguneko, aste-ko, hileko edo urteko ordu-kopuru jakin batean, langile horrekin konpara daitekeen lanaldi osoko langile baten lanaldian baino ordu gutxiago eginez.

Aurreko lerrokadan xedatutakoaren ondoretarako, «konpara daitekeen la-

jador a tiempo completo comparable» a un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal.

2. El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación, excepto en el contrato para la formación.

3. Sin perjuicio de lo señalado en el apartado anterior, el contrato a tiempo parcial se entenderá celebrado por tiempo indefinido cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

4. El contrato a tiempo parcial se regirá por las siguientes reglas:

a) El contrato, conforme a lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 8 de esta Ley, se deberá formalizar necesariamente por escrito, en el modelo que se establezca. En el contrato deberán figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución. De no observarse estas exigencias, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.

naldi osoko langiletzat» joko da enpresa edo lantoki bereko langilea, lan-kontratu mota bera duena eta lan bera edo antzeko lana egiten duena. Enpresan ez badago lanaldi partzialeko langilearekin konpara daitekeen lanaldi osoko langilerik, orduan kontuan hartuko da aplikatu beharreko hitzarmen kolektiboak ezarri lanaldi osoa edo, hitzarmenik ez badago, legeak ezarri gehieneko lanaldia.

2. Lanaldi partzialeko kontratua egin daiteke iraupen mugagabearekin edo iraupen jakinarekin, legeak kontratu-modalitate hori erabiltzea onartzen duen kasuetan; prestakuntzarako kontratuan ezin daiteke lanaldi partzialeko kontraturik egin.

3. Aurreko idatz-zatian aipatutakoa gorabehera, ulertuko da lanaldi partzialeko lan-kontratu iraupen mugagabearekin egin dela, lan finko eta aldizkakoak gauzatzeko egiten denean enpresako ohiko jardueraren barruan.

4. Ondoko erregelek arautuko dute lanaldi partzialeko kontratua:

a) Lege honen 8. artikuluko 2. idatz-zatian xedatutakoaren arabera, kontratua nahitaez idatziz egin behar da, horretarako ezarritako ereduari. Kontratuan jaso beharko dira egunean, astean, hilean edo urtean egin beharreko ordu arruntan kopurua eta ordu horien banaketa. Betekizun horiek bete ezean, uste izango da kontratua lanaldi osorako eta iraupen mugagabearekin egin dela, salbu eta aurkakoa frogatzen denean, emandako zerbitzuen izaera partziala egiaztatuz.

b) La jornada diaria en el trabajo a tiempo parcial podrá realizarse de forma continuada o partida. Cuando el contrato a tiempo parcial conlleve la ejecución de una jornada diaria inferior a la de los trabajadores a tiempo completo y ésta se realice de forma partida, sólo será posible efectuar una única interrupción en dicha jornada diaria, salvo que se disponga otra cosa mediante Convenio Colectivo sectorial o, en su defecto, de ámbito inferior.

c) Los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos a los que se refiere el apartado 3 del artículo 35. La realización de horas complementarias se regirá por lo dispuesto en el apartado 5 de este artículo.

d) Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los Convenios Colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

e) La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo al amparo de lo dispuesto en la letra a) del apartado 1 del artículo 41. El trabajador no podrá ser despedido ni sufrir ningún otro tipo de sanción o efecto perjudicial por el hecho de re-

b) Eguneroko lanaldia izan daiteke etengabea edo zatitua. Lanaldi partzialeko kontratuaren arabera eguneroko lanaldia lanaldi osoa duten langileena baino murriztagoa eta zatitua denean, eguneroko lanaldi horretan etenaldi bakarra egin daiteke. Dena den, sektoreko hitzarmen kolektiboek edo, horrelakorik izan ezean, esparru txikiagoko hitzarmen kolektiboek beste zerbait ezar dezakete.

c) Lanaldi partzialeko langileek ezin dute aparteko ordurik egin, 35. artikuluko 3. idatz-zatiak aipatu kasuetan izan ezik. Artikulu honen 5. idatz-zatian xedatutakoak arautuko ditu ordu osagarriak.

d) Lanaldi partzialeko langileek lanaldi osoko langileen eskubide berberak izango dituzte. Eskubide horiek, hala behar denean eta euron izaera aintzat hartuta, lege- zein erregelamendu-xedapenetan eta hitzarmen kolektiboetan aitortu beharko dira, modu proportzionalan, lanean egindako denboraren arabera.

e) Langilearentzat beti izango da borondatezkoa lanaldi osoko kontratua lanaldi partzialeko bihurtzea, eta alderantzizkoa; hori ezin izango da alde bakarrez ezarri, ez eta 41. artikulua 1. idatz-zatik a) letraren ondoriozko lan-baldintzen funtsezko aldarazpen baten ondorioz ere. Langilea ezin izango da kaleratu, eta langileak ezin izango du jasan beste inolako zehapen edo ondore kaltegarriarik aldaberritze hori ezesteatik. Horrek ez die kalterik egingo,



chazar esta conversión, sin perjuicio de las medidas que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 51 y 52.c), de esta Ley, puedan adoptarse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

A fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, el empresario deberá informar a los trabajadores de la empresa sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, de manera que aquéllos puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial, todo ello de conformidad con los procedimientos que se establezcan en los Convenios Colectivos sectoriales o, en su defecto, de ámbito inferior.

Los trabajadores que hubieran acordado la conversión voluntaria de un contrato de trabajo a tiempo completo en otro a tiempo parcial o viceversa y que, en virtud de las informaciones a las que se refiere el párrafo precedente, soliciten el retorno a la situación anterior, tendrán preferencia para el acceso a un puesto de trabajo vacante de dicha naturaleza que exista en la empresa correspondiente a su mismo grupo profesional o categoría equivalente, de acuerdo con los requisitos y procedimientos que se establezcan en los Convenios Colectivos sectoriales o, en su defecto, de ámbito inferior. Igual preferencia tendrán los trabajadores que, habiendo sido contratados inicialmente a tiempo parcial, hubieran prestado servicios como tales en la empre-

lege honen 51 eta 52.c) artikuluetan xedatutakoarekin bat etorritz, ekonomia-, teknika-, antolaketa- zein ekoizpen-arrazoiengatik har daitezkeen neurriei.

Enpresaburuak lanpostu hutsen berri eman beharko die enpresako langileei, horiek lanaldi partzialeko lanean borondatez mugitzeko aukera izan dezaten. Horrenbestez, langileek eskabideak aurkez ditzakete, lanaldi osoko lana borondatez lanaldi partzialeko lan bihurtadain, eta alderantziz, edo lanaldi partzialeko langileen lan-denbora gehi dadin. Hori guztia bat etorri beharko da sektoreko hitzarmen kolektiboek edo, horrelakorik izan ezean, esparru txikiagoko hitzarmen kolektiboek ezarri prozedurekin.

Lanaldi osoko kontratua lanaldi partzialeko kontratu bihurtzea, edo alderantzizkoa, borondatez erabaki eta, aurreko lerroak aipatu informazioak direla eta, aurreko egoerara itzultzea eskatzen duten langileek lehentasuna izango dute, enpresan izaera horretako lanpostu hutsak betetzeko, euron lanbide-taldean zein lanbide-kategoria baliokidean; lanpostu horiek bete beharko dira sektoreko hitzarmen kolektiboetan edo, horrelakorik izan ezean, esparru txikiagoko hitzarmen kolektiboetan ezarritako betekizun eta prozedurekin bat etorritz. Lehentasun bera izango dute hasieran lanaldi partzialarekin kontratatutako langileek, enpresan hiru urtez edo gehiagoz zerbitzuak eman ondoren, enpresan euron lanbide-taldean zein lanbide-kategoria ba-

sa durante tres o más años, para la cobertura de aquellas vacantes a tiempo completo correspondientes a su mismo grupo profesional o categoría equivalente que existan en la empresa.

Con carácter general, las solicitudes a que se refieren los párrafos anteriores deberán ser tomadas en consideración, en la medida de lo posible, por el empresario. La denegación de la solicitud deberá ser notificada por el empresario al trabajador por escrito y de manera motivada.

f) Los Convenios Colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de los trabajadores a tiempo parcial a la formación profesional continua, a fin de favorecer su progresión y movilidad profesionales.

g) Los Convenios Colectivos sectoriales y, en su defecto, de ámbito inferior, podrán establecer, en su caso, requisitos y especialidades para la conversión de contratos a tiempo completo en contratos a tiempo parcial, cuando ello esté motivado principalmente por razones familiares o formativas.

5. Se consideran horas complementarias aquellas cuya posibilidad de realización haya sido acordada, como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, conforme al régimen jurídico establecido en el presente apartado y, en su caso, en los convenios colectivos sectoriales o, en su defecto, de ámbito inferior.

La realización de horas complementarias está sujeta a las siguientes reglas:

liokidean dauden lanaldi osoko lanpostu hutsak betetzeko.

Orokorrean, enpresaburuak, ahal den neurrian, kontuan hartu beharko ditu aurreko lerrodek aipatu eskabideak. Enpresaburuak idatziz eta arrazoituta jakinarazi beharko dio langileari eskabidea ez dela onartu.

f) Hitzarmen kolektiboetan neurriak hartuko dira lanaldi partzialeko langileek etengabeko lanbide-prestakuntza izan dezaten; prestakuntza horrekin ahalbidetu nahi da langile horien lanbide-aurrerakuntza eta -mugigarritasuna.

g) Sektoreko hitzarmen kolektiboetan eta, horrelakorik izan ezean, esparru txikiagoko hitzarmen kolektiboetan, hala denean, betekizunak eta berezitasunak ezar daitezke, lanaldi osoko kontratuak lanaldi partzialeko kontratu bihurtzeko, horren arrazoi direnean, batez ere, familia- eta prestakuntza-arrazoiak.

5. Ordu osagarritzat joko dira lanaldi partzialeko kontratuan itundutako ordu arruntei gehitzeko modukoak; horrelako orduak egiteko aukera akordatu behar da idatz-zati honetan ezarritako araubide juridikoarekin bat etorritik eta, hala denean, sektoreko hitzarmen kolektiboekin edo, horrelakorik izan ezean, esparru txikiagoko hitzarmen kolektiboekin bat etorritik.

Ordu osagarriak egiteko, hurrengo erregelak bete behar dira:

a) El empresario sólo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con el trabajador.

El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito, en el modelo oficial que al efecto será establecido.

b) Sólo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial de duración indefinida.

c) El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario.

El número de horas complementarias no podrá exceder del 15 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. Los convenios colectivos de ámbito sectorial o, en su defecto, de ámbito inferior podrán establecer otro porcentaje máximo, que, en ningún caso, podrá exceder del 60 por 100 de las horas ordinarias contratadas. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y de las horas complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial definido en el apartado 1 de este artículo.

d) La distribución y forma de realización de las horas complementarias pactadas deberá atenerse a lo establecido al respecto en el convenio colectivo

a) Enpresaburuak ordu osagarriak egitea agin dezake, langilearekin hori esanbidez itundu duenean soilik.

Ordu osagarrien ituna akorda daiteke lanaldi partzialeko kontratua egitean edo gerogarrenean, baina kontratuari begira itun hori berezia izango da beti. Ituna nahitaz idatziz egingo da, horretarako ezarriko den eredu ofizialean.

b) Ordu osagarrien ituna iraupen mugagabeko lanaldi partzialeko kontratuen kasuan bakarrik egin daiteke.

c) Ordu osagarrien itunak enpresaburuak zenbat ordu osagarri agin ditzakeen jaso beharko du.

Ordu osagarriak ezin dira izan kontratuaren objektu diren ordu arruntan 100eko 15 baino gehiago. Sektoreko hitzarmen kolektiboek edo, horrelakorik izan ezean, esparru txikiagoko hitzarmen kolektiboek gehieneko beste ehuneko bat ezar dezakete, baina ehuneko horrek ezin izango du gainditu kontratatutako ordu arruntan 100eko 60. Edozein kasutan ere, ordu arruntan eta ordu osagarrien baturak ezin izango du gainditu artikulu honen 1. idatz-zatian definitutako lanaldi partzialaren legezko muga.

d) Itundutako ordu osagarriak banatu eta egin beharko dira aplikatu beharreko hitzarmen kolektiboak eta ordu osagarrien itunak ezarritakoaren araberekin.

de aplicación y en el pacto de horas complementarias. Salvo que otra cosa se establezca en convenio, el trabajador deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso de siete días.

e) La realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos establecidos en los artículos 34, apartados 3 y 4; 36, apartado 1, y 37, apartado 1, de esta Ley.

f) Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y períodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

g) El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concurren las siguientes circunstancias:

La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.5 de esta Ley.

Por necesidades formativas, en la forma que reglamentariamente se determine, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.

Por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

ra. Hitzarmen kolektiboan beste zerbait ezarri ezean, langileak zazpi eguneko aurreabisuarekin jakin beharko du ordu osagarri horiek zein egunetan eta zein ordutan egin behar dituen.

e) Ordu osagarriak egitean beti erresetatu beharko dira lanaldiaren eta atsedendien inguruan ezarritako mugak. Muga horiek ezarri dira lege honen 34. artikulua 3 eta 4. idatz-zatietan, 36. artikulua 1. idatz-zatian eta 37. artikulua 1. idatz-zatian.

f) Benetan egindako ordu osagarriak ordu arruntak gisa ordainduko dira. Ordu osagarri horiek zenbatuko dira Gizarte Segurantzaren kotizazio-oinarrietarako, kotizazio-ezaldietarako eta prestazioen oinarri arau-emailetarako. Horretarako, egindako ordu osagarrien zenbatekoa eta ordu horien ordainsariak jaso beharko dira alokairuen jaso-agirian eta Gizarte Segurantzari egindako kotizazioen agirietan.

g) Ordu osagarrien ituna ondorerik gabe gera daiteke langileak horri uko egiteagatik. Horretarako, langileak hamabost eguneko aurreabisua eman behar du, ituna egin eta urtebete igarotzean, ondoko inguruabarrak daudenean:

Lege honen 37.5 artikuluan aipatu familia-erantzukizunen gaineko ardura.

Prestakuntza-beharrizanak, errege-lamendu bidez zehaztutakoaren arabera, baldin eta ordu-bateraezintasuna egiaztatzen bada.

Lanaldi partzialeko beste kontratu batekiko bateraezintasuna.

h) El pacto de horas complementarias y las condiciones de realización de las mismas estarán sujetos al cumplimiento de los requisitos establecidos en las letras anteriores y, en su caso, al régimen previsto en los convenios colectivos de aplicación. En caso de incumplimiento de tales requisitos y régimen jurídico, la negativa del trabajador a la realización de las horas complementarias, pese a haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.

6. Asimismo, se entenderá como contrato a tiempo parcial el celebrado por el trabajador que concierte con su empresa, en las condiciones establecidas en el presente artículo, una reducción de su jornada de trabajo y de su salario de entre un mínimo de un 25 por 100 y un máximo de un 85 por 100 de aquellos, cuando reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social con excepción de la edad, que habrá de ser inferior en, como máximo, cinco años a la exigida, o cuando, reuniendo igualmente las citadas condiciones generales, haya cumplido ya dicha edad. La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial, y su retribución, serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial, extinguiéndose la relación laboral al producirse la jubilación total.

Para poder realizar este contrato en el caso de trabajadores que no hayan alcanzado aún la edad de jubilación, la empresa deberá celebrar simultáneamente un contrato de trabajo con un trabajador en situación de desempleo o que tu-

h) Ordu osagarrien itunak eta ordu horiek egiteko baldintzek bete behar dituzte aurreko letretan ezarri betekizunak, eta, hala denean, aplikatu beharreko hitzarmen kolektiboetan xedatutako araubidea. Betekizun horiek eta araubide hori bete ezean, langileak ordu osagarriak egiteari emandako ezetza ez da zehapena ezartzeko moduko lan-jokabidea izango, nahiz eta ordu osagarri horiek itunduta egon.

6. Era berean, lanaldi partzialeko kontratuzat hartuko da, artikulua honekin ezarritako baldintzetan, langileak enpresarekin egiten duena, lanaldia eta alokairua, gutxienez, 100eko 25 eta, gehienez, 100eko 85 gutxitzea hitzartuz, baldin eta langile horrek Gizarte Segurantzaren kontribuzio bidezko jubilazio-pentsiorako eskubidea izateko baldintza orokorrak betetzen baditu, adinarena izan ezik, jubilazioa hartzeko ezarri adinetik behera, gehienez, bost urte izan behar direlako, edota aipatu baldintza orokorrak beteta, langile hori jubilazio-adinera iritsi bada. Lanaldi partzialeko kontratu horren beteazpena eta horren ordainsariak bateragarriak izango dira Gizarte Segurantzak jubilazio partzialaren ondorioz langileari aitortutako pentsioarekin; lan-harremanak erabateko jubilazioarekin azkenduko dira.

Jubilazio-adinik ez duten langileen kasuan, kontratu hori egin ahal izateko, enpresak, aldi berean, beste kontratu bat egin beharko du, langabezia-egoerara dagoen langilearekin edo enpresarekin iraupen jakineko kontratua duen

viere concertado con la empresa un contrato de duración determinada, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. Este contrato de trabajo, que se podrá celebrar también para sustituir a los trabajadores que se hayan jubilado parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación, se denominará contrato de relevo y tendrá las siguientes particularidades:

a) La duración del contrato será indefinida o igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación a la que se refiere el primer párrafo de este apartado. Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por períodos anuales, extinguiéndose, en todo caso, al finalizar el período correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

En el caso del trabajador jubilado parcialmente después de haber alcanzado la edad de jubilación, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de jornada dejada vacante por el mismo podrá ser indefinida o anual. En este segundo caso, el contrato se prorrogará automáticamente por períodos anuales, extinguiéndose en la forma señalada en el párrafo anterior.

b) El contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la

langilearekin; beste kontratu horren xedea izango da modu partzialean jubilazioa hartzen duen langileak hutsik utzitako lanaldia ordezte. Kontratu hori egin ahal izango da, berebat, jubilazio-adinera iritsi eta modu partzialean jubilazioa hartu duten langileak ordezteko. Kontratu horri errelebu-kontratu deituko zaio, eta hurrengo berezitasunak izango ditu:

a) Kontratuaren iraupena izango da mugagabea edo ordeztutako langileari idatz-zati honen lehenengo lerrokadako jubilazio-adinera arte falta zaion denbora bestekoa. Jubilazio-adinera iristean, jubilazioa modu partzialean hartu duen langileak enpresan jarraitzen badu, iraupen jakinarekin egindako errelebu-kontratu urtez urte luza daiteke alderdien arteko akordioaren bidez; edozein kasutan ere, errelebu-kontratu hori azkenduko da ordeztutako langileak erabateko jubilazioa zein urtetan hartu eta urte horretako lanaldia amaitzean.

Jubilazio-adinera iritsi ondoren jubilazioa modu partzialean hartu duen langilearen kasuan, langile horrek hutsik utzitako lanaldia ordezteko enpresak egin dezakeen errelebu-kontratuaren iraupena mugagabea edo urtebetekoa izan daiteke. Bigarren kasu horretan, kontratu zuzenean luzatuko da urtez urte, eta aurreko lerrokan aipatutakoaren arabera azkenduko da.

b) Errelebu-kontratu lanaldi osora edo lanaldi partzialerako egin daiteke. Edozein kasutan ere, lanaldiaren

jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.

c) El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiéndose por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente.

d) En la negociación colectiva se podrán establecer medidas para impulsar la celebración de contratos de relevo.

**Artículo 13.** *Contrato de trabajo a domicilio*

1. Tendrá la consideración de contrato de trabajo a domicilio aquél en que la prestación de la actividad laboral se realice en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste y sin vigilancia del empresario.

2. El contrato se formalizará por escrito con el visado de la oficina de empleo, donde quedará depositado un ejemplar, en el que conste el lugar en el que se realice la prestación laboral, a fin de que puedan exigirse las necesarias medidas de higiene y seguridad que se determinen.

3. El salario, cualquiera que sea la forma de su fijación, será, como mínimo, igual al de un trabajador de categoría profesional equivalente en el sector económico de que se trate.

iraupena izan beharko da, gutxienez, ordeztutako langilearekin akordatutako lanaldi-murrizketa bestekoa. Errelebuko langilearen lanorduek ordeztutako langilearen lanorduak osa ditzakete, edo bi langile horien lanorduak aldi berean bete daitezke.

c) Errelebuko langilearen lanpostua izan daiteke ordeztutako langileak duena edo antzekoa; ordeztutako langileak duen lanpostuaren antzekotzat jotzen da horren lanbide-taldeari edo lanbide-kategoria baliokideari dagozkion zereginak gauzatzea.

d) Negoziazio kolektiboan neurriak ezar daitezke errelebu-kontratuak egin daitezen bultzatzeko.

**13. artikulua.** *Etxean lan egiteko lan-kontratua*

1. Etxean lan egiteko lan-kontratu-tzat hartuko da langilearen etxean edo langileak askatasunez aukeratutako tokian egiten den lan-jarduera, enpresaburuak lan-jarduera hori jagon gabe.

2. Kontratua idatziz egingo da, eta enplegu-bulegoak ikus-onetsiko du. Kontratuaren ale bat bulego horretan gordailutuko da. Kontratuan jaso behar da lana zein tokitan egiten den, higiene eta segurtasunaren inguruan beharrezkotzat zehaztuko diren neurriak betezea eskatu ahal izateko.

3. Alokairua, hori zehazteko modua edozein dela ere, izan behar da, gutxienez, kasuan kasuko ekonomia-sektorean, lanbide-kategoria baliokideko langileak jasotzen duena.

4. Todo empresario que ocupe trabajadores a domicilio deberá poner a disposición de éstos un documento de control de la actividad laboral que realicen, en el que debe consignarse el nombre del trabajador, la clase y cantidad de trabajo, cantidad de materias primas entregadas, tarifas acordadas para la fijación del salario, entrega y recepción de objetos elaborados y cuantos otros aspectos de la relación laboral interesen a las partes.

5. Los trabajadores a domicilio podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en la presente Ley, salvo que se trate de un grupo familiar.

4. Etxean lan egiteko langileak kontratatzen dituzten enpresaburuek langile horiei eman beharko diete gauzatutako lan-jardueraren gaineko kontrol-agiria. Agiri horretara bildu behar dira langilearen izena, lan-mota eta -kopurua, langileei emandako lehengaien kopurua, alokairuak zehaztu daitezen akordatutako tarifak, landutako ekoizkinak ematea zein jasotzea eta lan-harremanei dago kienez alderdientzat interesgarri diren osterantzeko alde guztiak.

5. Etxean lan egiten duten langileek ordezkari-tza kolektiboaren eskubideak egikari ditzakete, lege honetan araututakoaren arabera, salbu eta langile horiek familia-taldea osatzen dutenean.

## CAPÍTULO II

### Contenido del contrato de trabajo

#### SECCIÓN PRIMERA

##### *Duración del contrato*

#### **Artículo 14.** *Período de prueba*

1. Podrá concertarse por escrito un período de prueba, con sujeción a los límites de duración que, en su caso, se establezcan en los Convenios Colectivos. En defecto de pacto en Convenio, la duración del período de prueba no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores. En las empresas de menos de veinticinco trabajadores el período de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados.

## II. KAPITULUA

### Lan-kontratuaren edukia

#### LEHENENGO ATALA

##### *Kontratuaren iraupena*

#### **14. artikulua.** *Probaldia*

1. Probaldia idatziz hitzar daiteke, hala denean, hitzarmen kolektiboetan ezarritako mugak kontuan hartuta. Hitzarmenean itunik ez badago, probaldia ezin da izan sei hilabetetik gorakoa tituludun teknikarientzat, eta bi hilabetetik gorakoa gainerako langileentzat. Hogeita bost langile baino gutxiagoko enpresetan, probaldia ezin da izan hiru hilabetetik gorakoa tituludun teknikari ez diren langileentzat.



El empresario y el trabajador están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

2. Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

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

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

#### **Artículo 15.** *Duración del contrato*

1. El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada.

Podrán celebrarse contratos de duración determinada en los siguientes supuestos:

Enpresaburuak eta langileak probaldiaren objektu diren esperientziak gauzatzeko betebeharra dute.

Probaldia ezartzen duen ituna deuseza izango da, baldin eta langileak aurretiaz eginkizun berberak gauzatu baditu enpresan, edozelako kontratu-motaren bidez.

2. Probaldian, langileak bere lanpostuari dagozkion lan- eta alokairu-izaerako eskubide eta betebeharrak izango ditu, plantillakoa balitz bezala. Horren salbuespen izango dira lan-harremanak suntsiarazteak eratorritako eskubide eta betebeharrak; probaldiak irauin bitartean alderdietako edonork eska dezake lan-harremanak suntsiaraztea.

3. Behin probaldia igarota, alderdiek ez badute atzera egin, kontratuak erabateko ondoreak sortuko ditu; antzinatek ondoreetarako zenbatuko dira probaldiak irauin bitartean langileak enpresan emandako zerbitzuak.

Langileak probaldian izan ditzakeen aldi baterako ezgaitasunaren, amatasunaren eta adopzioaren edo familia-harreraren egoerek geldiarazi egiten dute probaldia, baldin eta bi alderdien arteko adostasuna badago.

#### **15. artikulua.** *Kontratuaren iraupena*

1. Lan-kontratua egin daiteke iraupen mugagabearekin edo iraupen jakinarekin.

Ondoko kasuetan egin daitezke iraupen jakineko kontratuak:

a) Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. Los convenios colectivos sectoriales estatales y de ámbito inferior, incluidos los convenios de empresa, podrán identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza.

b) Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En tales casos, los contratos podrán tener una duración máxima de seis meses, dentro de un período de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior, podrá modificarse la duración máxima de estos contratos y el período dentro del cual se puedan realizar en atención al carácter estacional de la actividad en que dichas circunstancias se puedan producir. En tal supuesto, el período máximo dentro del cual se podrán realizar será de dieciocho meses, no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del período de referencia establecido ni, como máximo, doce meses.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior

a) Langilea obra edo zerbitzu jakin batzuk egiteko kontratatzen denean, baldin eta obra edo zerbitzu horiek modu autonomoan eta berezko izaerarekin gauzatzen badira enpresaren jardueran, eta obra edo zerbitzu horiek bukatzeko epeak iraupen zehatzgabea badu, nahiz eta denboran epe hori mugatua izan. Sektorearen estatuko hitzarmen kolektiboetan zein esparru txikiagoko hitzarmen kolektiboetan, eta azken horien artean enpresako hitzarmenetan, enpresaren ohiko jardueran berezko izaera duten lanak edo egitekoak zehatz daitezke, izaera horretako kontratuak egin daitezten.

b) Merkatuaren inguruabarren, pilotu-tako egitekoen edo neurrigabeko eskakereen ondorioz beharrezkoa denean halako lan-kontratuak egitea, nahiz eta egoera horiek enpresaren ohiko jarduerara bildu. Halakoetan, kontratuak gehienez sei hilabeteko iraupena izan dezakete, hamabi hilabeteko aldian, aipatu arazoak agertzen direnetik zenbatzen hasita. Sektorearen estatuko hitzarmen kolektiboaren bidez edo, horrelakorik izan ezean, esparru txikiagoko hitzarmen kolektiboaren bidez, kontratu horien gehieneko iraupena eta kontratu horiek egiteko aldia aldaraz daitezke, inguruabar horiek gerta daitezkeen jardueraren urtaroko izaera kontuan hartuta. Kasu horretan, halako kontratuak egiteko gehieneko epea hemezortzi hilabetekoa izango da, eta kontratuaren iraupena ezin da izan ezarritako erreferentzia-aldiaren hiru laurdenekoa baino luzeagoa, ezta, asko jota, hamabi hilabetekoa ere.

Kontratua egin bada legean edo hitzarmen kolektiboan ezarri gehieneko

a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Por convenio colectivo se podrán determinar las actividades en las que puedan contratarse trabajadores eventuales, así como fijar criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de esta modalidad contractual y la plantilla total de la empresa.

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

2. Adquirirán la condición de trabajadores fijos, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, los que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente hubiera podido fijar para el período de prueba, salvo que de la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos, todo ello sin perjuicio de las demás responsabilidades a que hubiere lugar en derecho.

3. Se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley.

4. Los empresarios habrán de notificar a la representación legal de los trabajadores en las empresas los contratos realizados de acuerdo con las modalidades de contratación por tiempo deter-

irapunenarekin baino iraupen laburragoarekin, kontratua alderdien arteko adostasunarekin luza daiteke aldi bakar batez. Dena den, kontratuaren iraupen osoak ezin gaindi dezake aipatu gehieneko iraupena.

Hitzarmen kolektibo bidez zehatz daiteke zein jardueratan kontrata daitezkeen behin-behineko langileak. Orobat, hitzarmen kolektibo bidez irizpide orokorrak ezar daitezke, kontratu-mota horren kopurua enpresako plantilla osoaren arabera izan dadin.

c) Lanpostua erreserbatzeko eskubidea duten langileak ordeztzen direnean, baldin eta lan-kontratuan zehazten badira ordeztutako langilearen izena eta langilea ordezteko arrazoia.

2. Langile finko bihurtuko dira, langile horien kontratazio-modalitatea edozein izanda ere, Gizarte Segurantzari eman gabe daudenak, legearen arabera probaldirako ezar daitezkeen epea bestekoa igaro ondoren, salbu eta kontratatutako jardueren edo zerbitzuen izaeratik argiro ondorioztatzen denean jarduera edo zerbitzu horien aldi baterako iraupena. Horrek guztiak ez die kalterik egingo zuzenbidearen arabera ezar daitezkeen gainerako erantzukizunei.

3. Iraupen mugagabekotzat joko dira lege-iruzurrarekin egindako aldi baterako kontratuak.

4. Enpresaburuek enpresako langileen lege-ordezkariei jakinarazi behar diete zeintzuk diren artikulua honetan ezarri iraupen jakineko kontratu-modalitateekin bat etorritz egindako kontra-

minado previstas en este artículo cuando no exista obligación legal de entregar copia básica de los mismos.

5. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 2 y 3 de este artículo, los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.

Atendiendo a las peculiaridades de cada actividad y a las características del puesto de trabajo, la negociación colectiva establecerá requisitos dirigidos a prevenir la utilización abusiva de contratos de duración determinada con distintos trabajadores para desempeñar el mismo puesto de trabajo cubierto anteriormente con contratos de ese carácter, con o sin solución de continuidad, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

Lo dispuesto en este apartado no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos, de relevo e interinidad.

6. Los trabajadores con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que los trabajadores con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particu-

tuak, kontratu horien oinarritzko-kopia emateko legezko betebeharrak ez da-goenean.

5. Artikulu honen 2 eta 3. idatz-zatietan xedatutakoari kalterik egin gabe, hogeita hamar hilabeteko aldian, jarraitutasunik gabe edo jarraitutasunarekin, hogeita lau hilabete baino epe luzeagoan kontratatuta egon diren langileak finko egingo dira, baldin eta langile horiek kontratatuta egon badira enpresa berean lanpostu bera betetzeko, aldi baterako bi kontratu edo gehiagoren bidez, zuzenean edo aldi baterako laneko enpresa batek lagata, eta iraupen jakineko kontratu-modalitate berberekin edo desberdinekin.

Jarduera bakoitzaren berezitasunak eta lanpostuaren ezaugarriak kontuan hartuta, negoziazio kolektiboak betekizunak ezarriko ditu, iraupen jakineko kontratu gehiegi egitea saihesteko, noiz eta kontratu horiek egiten direnean langile desberdinekin, aurretiaz izaera bereko kontratuekin betetako lanpostuei begira, jarraitutasunik gabe edo jarraitutasunarekin; halako kontratuen artean egongo dira aldi baterako laneko enpresekin egindako lagatze-kontratuak ere.

Idatz-zati honetan xedatutakoa ez zaie aplikatuko heziketarako kontratuei, errelebu-kontratuei eta bitarteko kontratuei.

6. Eskubide berberak izango dituzte aldi baterako eta iraupen jakineko kontratuak dituzten langileek eta iraupen mugagabeko kontratuak dituzten langileek. Edozelan ere, ez zaie kalterik

laridades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la Ley en relación con los contratos formativos.

Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

Cuando un determinado derecho o condición de trabajo esté atribuido en las disposiciones legales o reglamentarias y en los convenios colectivos en función de una previa antigüedad del trabajador, ésta deberá computarse según los mismos criterios para todos los trabajadores, cualquiera que sea su modalidad de contratación.

7. El empresario deberá informar a los trabajadores de la empresa con contratos de duración determinada o temporales, incluidos los contratos formativos, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que los demás trabajadores. Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo, o mediante otros medios previstos en la negociación colectiva, que aseguren la transmisión de la información.

Los convenios podrán establecer criterios objetivos y compromisos de conversión de los contratos de duración determinada o temporales en indefinidos.

egingo kontratu-modalitate bakoitzak kontratua azkentzearen inguruan izan ditzakeen ezaugarri bereziei, ezta heziketarako kontratuen inguruan legeak esanbidez ezarritako ezaugarri bereziei ere.

Eskubide horiek modu proportzionalan aitortuko dira, lanean egindako denboraren arabera, lege- zein erregelamendu-xedapenetan eta hitzarmen kolektiboetan, hala egin behar denean eskubide horien izaeraren arabera.

Lege- zein erregelamendu-xedapenetan eta hitzarmen kolektiboetan eskubide edo baldintza jakin bat langileak duen antzinasunaren arabera eratzikitzten denean, antzinasun hori irizpide berberen arabera zenbatuko da langile guztientzat, langile horien kontratazio-modalitatea edozein izanda ere.

7. Enpresaburuak lanpostu hutsen inguruan informatu beharko ditu iraupen jakineko edo aldi baterako kontratua duten langileak, heziketarako kontratuak dituztenak barne, langile horiek ere osterantzeko langileen aukera berberak izan ditzaten lanpostu iraunkorrak lortzeko. Informazio horren berri eman daiteke enpresako zein lantokiko leku egoki batean jendaurreko iragarkiak jarrita edo negoziazio kolektiboan ezarritako beste bide batzuk erabilita, baldin eta bide horiek informazioa langileen-gana helduko dela ziurtatzen badute.

Hitzarmen kolektiboetan irizpide objektiboak jaso daitezke, bai eta iraupen jakineko edo aldi baterako kontratuak mugagabeko bihurtzeko konpromisoak ere.

Los convenios colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional continua, a fin de mejorar su cualificación y favorecer su progresión y movilidad profesionales.

8. El contrato por tiempo indefinido de fijos discontinuos se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa. A los supuestos de trabajos discontinuos que se repitan en fechas ciertas les será de aplicación la regulación del contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido. Los trabajadores fijos-discontinuos serán llamados en el orden y la forma que se determine en los respectivos convenios colectivos, pudiendo el trabajador, en caso de incumplimiento, reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción competente, iniciándose el plazo para ello desde el momento en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

Este contrato se deberá formalizar necesariamente por escrito en el modelo que se establezca, y en él deberá figurar una indicación sobre la duración estimada de la actividad, así como sobre la forma y orden de llamamiento que establezca el convenio colectivo aplicable, haciendo constar igualmente, de manera orientativa, la jornada laboral estimada y su distribución horaria.

Los convenios colectivos de ámbito sectorial podrán acordar, cuando las peculiaridades de la actividad del sector

Hitzarmen kolektiboetan neurriak ezarriko dira langile horiek etengabeko lanbide-prestakuntzarako aukerak izan ditzaten, euren kualifikazioa hobetzeko eta euren lanbide-aurrerakuntza eta -mugigarritasuna errazteko.

8. Jarraitutasunik gabeko langile finkoen iraupen mugagabeko kontratua egingo da data jakin batzuetan errepikatzen ez diren jarraitutasunik gabeko lan finkoak gauzatzeko, enpresaren ohiko jardueran. Data jakin batzuetan errepikatzen diren jarraitutasunik gabeko lanei aplikatuko zaie iraupen mugagabearekin egindako lanaldi partzialeko kontratuaren arauketa. Hitzarmen kolektiboetan ezarritako hurrenkeran eta moduan deituko zaie jarraitutasunik gabeko langile finkoei. Hitzarmen kolektiboetan ezarritakoa bete ezean, langileak jurisdikzio eskuduneari erreklamazioa egin dezake kaleratze-prozeduraren bidez. Erreklamazioa egiteko epea hasiko da langilea deialdirik egin ez dela ohartu denetik.

Kontratu hori nahitaez idatziz egin beharko da, horretarako ezarri ereduari. Kontratu horretan jaso beharko dira jarduerak gutxi gorabehera izango duen iraupena, eta, aplikatu beharreko hitzarmen kolektiboan ezarritakoaren arabera, langileei deitzeko forma eta hurrenkerak, bai eta, gutxi gorabehera, lanaldiaren iraupena eta horren orduak zer-nola banatuko diren ere.

Sektorearen hitzarmen kolektiboetan erabaki daiteke jarraitutasunik gabeko lan-kontratu finkoetan lanaldi

así lo justifiquen, la utilización en los contratos de fijos-discontinuos de la modalidad de tiempo parcial, así como los requisitos y especialidades para la conversión de contratos temporales en contratos de fijos-discontinuos.

9. Se autoriza el Gobierno para desarrollar reglamentariamente lo previsto en este artículo.

### **Artículo 16.** *Ingreso al trabajo*

1. Los empresarios están obligados a comunicar a la oficina pública de empleo, en el plazo de los diez días siguientes a su concertación y en los términos que reglamentariamente se determinen, el contenido de los contratos de trabajo que celebren o las prórrogas de los mismos, deban o no formalizarse por escrito.

2. Se prohíbe la existencia de agencias de colocación con fines lucrativos. El servicio público de empleo podrá autorizar, en las condiciones que se determinen en el correspondiente convenio de colaboración y previo informe del Consejo General del Instituto Nacional de Empleo, la existencia de agencias de colocación sin fines lucrativos, siempre que la remuneración que reciban del empresario o del trabajador se limite exclusivamente a los gastos ocasionados por los servicios prestados. Dichas agencias deberán garantizar, en su ámbito de actuación, el principio de igualdad en el acceso al empleo, no pudiendo establecer discriminación alguna basada en motivos de origen, incluido el racial o étnico, sexo, edad,

partzialeko modalitatea erabiltzea, bai eta aldi baterako kontratuak jarraitutasunik gabeko kontratu finko bihurtzeko betekizunak eta berezitasunak ere, baldin eta sektoreko berezitasunek hori justifikatzen badute.

9. Artikulu honetan ezarritakoa erregelamendu bidez garatzeko baimena ematen zaio Gobernuari.

### **16. artikulua.** *Lanera sartzea*

1. Enpresaburuek nahitaez komunitatu behar diete enpleguaren zerbitzu publikoei egin dituzten kontratuen edukia edo horien luzapena, kontratu horiek idatziz egin diren edo ez kontuan hartu gabe. Horretarako, enpresaburuek hamar eguneko epea izango dute kontratua egin denetik, eta erregelamenduz ezarritako baldintzak bete beharko dituzte.

2. Debekatuta daude irabazteko asmoa duten lanpostu-agentziak. Enpleguaren zerbitzu publikoak irabazteko asmorik gabeko lanpostu-agentziak baimen ditzake, kasuan kasuko elkarlan-hitzarmenean ezarritako baldintzetan, eta Enpleguko Institutu Nazionalaren Kontseilu Nagusiak aurretiaz horren inguruko txostena emanda. Edozelan ere, enpresaburu edo langilearengandik jasotako ordainsariak ezin dira izan agentzia horiek emandako zerbitzuen ondorioz sortutako gastuak baino gehiago. Agentzia horiek enplegua lortzeko berdintasunaren printzipioa bermatu beharko dute eurek jarduteko duten esparruan, eta ezin izango dute inolako bereizkeriarik egin jatorriarengatik, arraza- edo etnia-jatorria barne, sexuarengatik, adi-

estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social, lengua dentro del Estado y discapacidad, siempre que los trabajadores se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

## SECCIÓN II

### *Derechos y deberes derivados del contrato*

#### **Artículo 17.** *No discriminación en las relaciones laborales*

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

Serán igualmente nulas las decisiones del empresario que supongan un

narengatik, egoera zibilarengatik, erlijioarengatik zein sinesmenarengatik, iritzi politikoarengatik, sexu-joerarengatik, sindikatuetan afiliatuta egoteagatik, gizarte-egoerarengatik, hizkuntzarengatik estatu barruan eta desgaitasunarengatik, baldin eta langileek kasuan kasuko lanean edo enpleguan aritzeko trebetasuna badute.

## II. ATALA

### *Kontratuak eratorritako eskubide eta eginbeharrak*

#### **17. artikulua.** *Bereizkeriarik eza lan-harremanetan*

1. Erregelamendu-manuak, hitzarmen kolektiboetako klausulak, banakako itunak eta enpresaburuak alde bakarrez hartutako erabakiak deusezak eta ondorerik gabeak izango dira, baldin eta zuzeneko zein zeharkako bereizkeriak jasotzen badituzte, adinaren zein desgaitasunaren ondorioz mesedegarri ez direnak, edo mesedegarri zein kaltegarri direnak, enpleguari, ordainsariei, lanaldiari eta laneko gainerako baldintzei begira, sexuarengatik, jatorriarengatik, arraza- edo etnia-jatorria barne, egoera zibilarengatik, gizarte-egoerarengatik, erlijioarengatik zein sinesmenarengatik, ideia politikoengatik, sexu-joerarengatik, sindikatuei edo horien erabakiei atxikitzeagatik edo ez atxikitzeagatik, enpresako beste langile batzuekin ahaidetasun-lotura izateagatik eta hizkuntzarengatik ere, Espainiako estatu barruan.

Era berean, enpresaburuaren erabakiak deusezak izango dira, baldin eta



trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

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

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

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

Las medidas a las que se refieren los párrafos anteriores se orientarán prioritariamente a fomentar el empleo estable de los trabajadores desempleados y la conversión de contratos temporales en contratos por tiempo indefinido.

**Artículo 18.** *Inviolabilidad de la persona del trabajador*

Sólo podrán realizarse registros sobre la persona del trabajador, en sus taquillas y efectos particulares, cuando

erabaki horiek langilearentzat mesedegari ez badira, langileak enpresan egindako erreklamazioarengatik edo egikaritutako akzio judizialarengatik, tratu-berdintasunaren eta bereizkeriarik ezaren printzipioa betetzeko.

2. Legez ezar daitezke askatasunez kontratatzeko bazterketa, erreserba eta lehentasunak.

3. Aurreko idatz-zatian xedatutakoa gorabehera, Gobernuak enplegurako erreserba, iraupen- edo lehentasun-neurriak arau ditzake; neurri horien xedea izan behar da enplegu-eskatzailer diren langileei lanpostua izatea erraztea.

Orobat, Gobernuak diru-laguntzak eman, zerga-arinketak egin eta beste neurri batzuk har ditzake, enplegua lortzeko arazo bereziak dituzten langile-multzo zehatz batzuen enplegua sustatzeko. Halakoan arauketa egiteko, aldez aurretik kontsultatu behar dira ordezkariak handieneko sindikatuek eta enpresaburuen elkarteak.

Aurreko lerrokatetako neurrien xede nagusia izango da langile langabetuen enplegu egonkorra sustatzea eta aldi baterako kontratuak iraupen mugagabeko kontratu bihurtzea.

**18. artikulua.** *Langilearen beraren bortxa ezintasuna*

Langilea bera, beraren armairuak eta beraren gauzak mia daitezke, lantokian eta lanorduetan, soil-soilik enpre-

sean necesarios para la protección del patrimonio empresarial y del de los demás trabajadores de la empresa, dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo.

En su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador y se contará con la asistencia de un representante legal de los trabajadores o, en su ausencia del centro de trabajo, de otro trabajador de la empresa, siempre que ello fuera posible.

### **Artículo 19.** *Seguridad e higiene*

1. El trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene.

2. El trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene.

3. En la inspección y control de dichas medidas que sean de observancia obligada por el empresario, el trabajador tiene derecho a participar por medio de sus representantes legales en el centro de trabajo, si no se cuenta con órganos o centros especializados competentes en la materia a tenor de la legislación vigente.

4. El empresario está obligado a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de seguridad e higiene a los trabajadores que contrata, o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para el propio trabajador o para sus

sako eta gainerako langileen ondarea babesteko beharrezkoa denean hori.

Miaketak egitean, erabat errespetatuko dira langilearen duintasuna eta intimitatea, eta langileen lege-ordezkaría edo, lantokian halakorik ez dagoenean, enpresako beste langile bat egongo da aurrean, baldin eta hori ahal bada.

### **19. artikulua.** *Segurtasun eta higieena*

1. Langileak, zerbitzuak ematean, babes eragingarri baterako eskubidea izango du, segurtasun eta higieenari dagokionez.

2. Langileak lanean nahitaez bete behar ditu segurtasun eta higieenaren inguruko lege- zein erregelamendu-neurriak.

3. Enpresaburuak nahitaez bete behar dituen neurri horiek ikuskatu eta kontrolatzean, langileak parte hartzeko eskubidea du, lantokian dituen lege-ordezkaríen bidez, baldin eta lantokian ez badaude indarreko legeriaren arabera gai horretan eskudunak diren organo edo zentro espezializatuak.

4. Enpresaburuak kontratatzen dituen langileei nahitaez eman behar die prestakuntza praktikoa eta egokia segurtasun eta higieenari dagokionez. Beste horrenbeste egin behar du langileak lanpostutik aldatzen direnean, edo langileek euren buruei, lankideei edo beste inori arrisku larriak eragin diezaz-

compañeros o terceros, ya sea con servicios propios, ya sea con la intervención de los servicios oficiales correspondientes. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en las mismas.

5. Los órganos internos de la empresa competentes en materia de seguridad y, en su defecto, los representantes legales de los trabajadores en el centro de trabajo, que aprecien una probabilidad seria y grave de accidente por la inobservancia de la legislación aplicable en la materia, requerirán al empresario por escrito para que adopte las medidas oportunas que hagan desaparecer el estado de riesgo; si la petición no fuese atendida en un plazo de cuatro días, se dirigirán a la autoridad competente; ésta, si apreciase las circunstancias alegadas, mediante resolución fundada, requerirá al empresario para que adopte las medidas de seguridad apropiadas o que suspenda sus actividades en la zona o local de trabajo o con el material en peligro. También podrá ordenar, con los informes técnicos precisos, la paralización inmediata del trabajo si se estima un riesgo grave de accidente.

Si el riesgo de accidente fuera inminente, la paralización de las actividades podrá ser acordada por decisión de los órganos competentes de la empresa

kieketen teknika berriak aplikatu behar dituztenean. Enpresaburuak prestakuntza hori emango du enpresako zerbitzuekin edo kasuan kasuko zerbitzu ofizialen partaidetzarekin. Langileak nahitaez jaso behar ditu irakaspen horiek eta nahitaez egin behar ditu praktikak, lanaldian zein beste ordu batzuetan jaso edo egiten direnean halakoak; edozelan ere, lanalditik kendu behar da irakaspenak jasotzeko edo praktikak egiteko erabilitako denbora.

5. Segurtasun eta higienerari dagokionez eskumenak dituzten enpresa barruko organoek eta, horrelakorik izan ezean, lantokian langileen lege-ordezkariek direnek istripuren bat gertatzeko arrisku handi eta larria antzematen badute, segurtasun eta higieneraren inguruan aplikatu beharreko legeria ez betetzeagatik, enpresaburuari idatziz eskatuko diote arrisku-egoera desagerrarazteko neurri egokiak har ditzala; eskaera horri lau eguneko epean jaramonik egiten ez bazaio, agintaritza eskudunera joko dute; agintaritza horrek alegatutako ingurubarrak antzemanen gero, arrazoitutako ebazpenaren bidez, enpresaburuari aginduko dio segurtasun-neurri egokiak hartzea, edo lan egiten den gunean zein lokalean jarduerak etetea, edo arriskuan dagoen materialarekin gauzatu beharreko jarduerak etetea. Halaber, aldez aurretik beharrezko txosten teknikoak izanda, agintaritza eskudunak lana berehala geldiaraztea agin dezake, istripua gertatzeko arrisku larria antzematen bada.

Istripu-arriskua hur-hurrekoa bada, jarduerak geldiarazteko erabakia har dezakete segurtasunari dagokionez enpresan eskumenak dituzten organoek,

en materia de seguridad o por el setenta y cinco por 100 de los representantes de los trabajadores en empresas con procesos discontinuos y de la totalidad de los mismos en aquéllas cuyo proceso sea continuo; tal acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, la cual, en veinticuatro horas, anulará o ratificará la paralización acordada.

**Artículo 20.** *Dirección y control de la actividad laboral*

1. El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien éste delegue.

2. En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, los convenios colectivos y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquél en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto, por los usos y costumbres. En cualquier caso, el trabajador y el empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe.

3. El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana y teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores disminuidos, en su caso.

edo langileen ordezkarien 100eko 75ek, jarraitutasunik gabeko prozesuak dituzten enpresetan, zein enpresako langile guztiek, prozesu jarraitua duten enpresetan; erabaki hori berehala komunikatuko zaie enpresari eta lan-agintaritzari. Lan-agintaritzak, hogeita lau orduan, jarduerak geldiarazteko erabakia deuseztatu edo berretsiko du.

**20. artikulua.** *Lan-jarduera zuzentzea eta kontrolatzea*

1. Langileak nahitaez egin behar du hitzartutako lana, enpresaburuaren edo enpresaburuak eskuordetutako pertsonaren zuzendaritzapean.

2. Kontratuan onartutako lan egiteko betebeharra dela eta, langileak, lanean, enpresaburuari zor dio arreta eta elkarlana. Arreta eta elkarlan hori agintzen dute lege-xedapenek, hitzarmen kolektiboek, eta enpresaburuak bere zuzendaritza-ahalmenak egikaritzean emandako aginduek eta jarraibideek, eta, horrelakorik izan ezean, usadio eta ohiturek. Edozein kasutan ere, langileak eta enpresaburuak onustez jardungo dute elkarri eman beharreko prestazioetan.

3. Enpresaburuak zaintza- eta kontrol-neurririk ustez egokienak har ditzake, langileak bere lan-betebehar eta -eginkizunak betetzen dituela egiaztatzeko. Neurri horiek hartu eta aplikatzean langilearen giza duintasunari zor zaion begirunea zainduko da, eta, hala denean, langile urrituen benetako gaitasuna hartuko da kontuan.

4. El empresario podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del empresario por dichas situaciones.

**Artículo 21.** *Pacto de no concurrencia y de permanencia en la empresa*

1. No podrá efectuarse la prestación laboral de un trabajador para diversos empresarios cuando se estime concurrencia desleal o cuando se pacte la plena dedicación mediante compensación económica expresa, en los términos que al efecto se convengan.

2. El pacto de no competencia para después de extinguido el contrato de trabajo, que no podrá tener una duración superior a dos años para los técnicos y de seis meses para los demás trabajadores, sólo será válido si concurren los requisitos siguientes:

a) Que el empresario tenga un efectivo interés industrial o comercial en ello, y

b) Que se satisfaga al trabajador una compensación económica adecuada.

3. En el supuesto de compensación económica por la plena dedicación, el trabajador podrá rescindir el acuerdo y recuperar su libertad de trabajo en otro empleo, comunicándolo por escrito al empresario con un preaviso de treinta

4. Enpresaburuak egiazta dezake, medikuek egindako azterketen bidez, langileak alegatu duen gaixotasun- edo istripu-egoera, lanera ez-joateak justifikatzeko. Langileak azterketa horiek ez onartzeak eragin dezake halako egoeren ondorioz enpresaburuaren kontura izan daitezkeen eskubide ekonomikoak etetea.

**21. artikulua.** *Ez lehiatzeko eta enpresan gelditzeko ituna*

1. Langile batek ezin izango du enpresaburu batzuentzat lan-zerbitzurik eman, lehia desleiala dagoela uste bada edo, esanbidezko konpentsazio ekonomikoaren bidez, arduraldi osoa ituntzen bada, horretarako hitzartutako baldintzen arabera.

2. Lan-kontratua azkendu ondoren ez lehiatzeko egindako itunak ezin du izan bi urtetik gorako iraupena teknikarientzat, ez eta sei hilabetetik gorakoa gainerako langileentzat ere. Itun hori baliozkoa izango da hurrengo betekizunak betetzen badira bakarrik:

a) Enpresaburuak horretarako benetako industria- edo merkataritza-interesa izan behar du, eta

b) Langileari konpentsazio ekonomiko egokia eman behar zaio.

3. Langileak arduraldi osoaren ondoriozko konpentsazio ekonomikoa jasotzen duenean, akordioa hutsaldu eta lan egiteko askatasuna berreskura dezake beste enplegu batean. Langileak idatziz komunikatu behar dio hori enpresabu-

días, perdiéndose en este caso la compensación económica u otros derechos vinculados a la plena dedicación.

4. Cuando el trabajador haya recibido una especialización profesional con cargo al empresario para poner en marcha proyectos determinados o realizar un trabajo específico, podrá pactarse entre ambos la permanencia en dicha empresa durante cierto tiempo. El acuerdo no será de duración superior a dos años y se formalizará siempre por escrito. Si el trabajador abandona el trabajo antes del plazo, el empresario tendrá derecho a una indemnización de daños y perjuicios.

### SECCIÓN III

#### *Clasificación profesional y promoción en el trabajo*

**Artículo 22.** *Sistema de clasificación profesional*

1. Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establecerá el sistema de clasificación profesional de los trabajadores, por medio de categorías o grupos profesionales.

2. Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir tanto diversas categorías profesionales como distintas funciones o especialidades profesionales.

ruari, hogeita hamar eguneko aurreabisuarekin. Horrez gain, langileak, akordioa hutsalduz gero, galdu egingo ditu konpensazio ekonomikoa edo arduraldi osoari lotutako beste eskubide batzuk.

4. Langileak enpresaburuaren kontura lanbide-espezializazioa lortu duenean, egitasmo zehatzak abiatzeko edo lan jakin bat egiteko, enpresaburuaren eta langilearen artean ituna egin daiteke, langilea, denbora batez, enpresan gelditzeko. Akordioak ez du izango bi urtetik gorako iraupena eta idatziz egin beharko da beti. Langileak epe amaitu aurretik uzten badu lana, enpresaburuak eskubidea izango du kalte-galeren ondoriozko kalte-ordainak jasotzeko.

### III. ATALA

#### *Lanbide-sailkapena eta -aurrerakuntza*

**22. artikulua.** *Lanbide-sailkapenerako sistema*

1. Negoziazio kolektiboaren bidez edo, horrelakorik izan ezean, enpresaren eta langileen ordezkarien arteko akordioaren bidez, lanbide-sailkapenerako sistema ezarriko da, lanbide-kategoriak edo -taldeak erabilita.

2. Lanbide-talde gisa ulertuko da aldi berean biltzen dituen lanbide-trebetasunak, titulazioak eta prestazioaren eduki orokorra; lanbide-taldera bil daitezke lanbide-kategoria batzuk eta lanbide-eginkizun zein -espezialitate desberdinak.

3. Se entenderá que una categoría profesional es equivalente de otra cuando la aptitud profesional necesaria para el desempeño de las funciones propias de la primera permita desarrollar las prestaciones laborales básicas de la segunda, previa la realización, si ello es necesario, de procesos simples de formación o adaptación.

4. Los criterios de definición de las categorías y grupos se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo.

5. Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su equiparación a la categoría, grupo profesional o nivel retributivo previsto en el convenio colectivo o, en su defecto, de aplicación en la empresa, que se corresponda con dicha prestación.

Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de dos o más categorías, grupos o niveles, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que resulten prevalentes.

### **Artículo 23.** *Promoción y formación profesional en el trabajo*

1. El trabajador tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con

3. Ulertuko da lanbide-kategoria bat beste baten baliokidea dela lehenengo kategoriaren oinarritzko lan-eginkizunak gauzatzeko lanbide-trebetasuna baliozkoa denean bigarren kategoriaren oinarritzko lan-eginkizunak gauzatzeko, nahiz eta horretarako prestakuntza-zein moldaketa-prozesu erraz batzuk egin behar.

4. Kategoriak eta taldeak zehazteko irizpideak bat etorriko dira sexu bateko zein besteko langileen erregelekin.

5. Langilearen eta enpresaburuaren arteko akordioaren bidez ezarriko da lan-kontratuaren objektu den lan-prestazioaren edukia. Halaber, akordio horren bidez ezarriko da prestazio hori parekatzea hitzarmen kolektiboan jaso den, edo, hitzarmen kolektiborik izan ezean, enpresan prestazio horri begira aplikagarri den kategoriarekin, lanbide-taldearekin edo ordainsari-mailarekin.

Eginkizun-aniztasuna edo kategoria, talde edo maila bi edo gehiagoren eginkizunak gauzatea erabakitzen denean, eginkizun nagusien arabera egingo da parekatzea.

### **23. artikulua.** *Lanbide-aurrerakuntza eta -prestakuntza*

1. Langileak hurrengo eskubideak ditu:

a) Azterketetara aurkezteko beharrezko baimenak izateko eskubidea; eta, enpresan ezarritako araubidea txandakako lana bada, lan-txanda lehenatasunez aukeratzeko eskubidea, langi-

regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

2. En los convenios colectivos se pactarán los términos del ejercicio de estos derechos.

#### **Artículo 24.** *Ascensos*

1. Los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional se producirán conforme a lo que se establezca en convenio o, en su defecto, en acuerdo colectivo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

En todo caso los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario.

2. Los criterios de ascenso en la empresa se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo.

#### **Artículo 25.** *Promoción económica*

1. El trabajador, en función del trabajo desarrollado, podrá tener derecho a una promoción económica en los términos fijados en convenio colectivo o contrato individual.

leak erregularitasunez egiten dituenan ikasketak, titulu akademikoa edo lanbide-titulua lortzeko.

b) Ohiko lanaldia moldatzeko esku-bidea, lanbide-prestakuntzarako ikastaroetara joateko, edo, lanpostua erreserbatuta, lanbide-prestakuntzarako edo lanbide-hobekuntzarako baimena izateko eskubidea.

2. Hitzarmen kolektiboetan eskubide horiek egikaritzeko baldintzak itunduko dira.

#### **24. artikulua.** *Maila-igoerak*

1. Lanbide-sailkapenerako sistemaren barruan, maila-igoerak egingo dira hitzarmen kolektiboan ezarritakoaren arabera edo, horrelakorik izan ezean, enpresaren eta langileen ordezkarien arteko akordio kolektiboaren arabera.

Edozein kasutan ere, maila-igoerak egingo dira langilearen prestakuntza, merezimenduak eta antzintasuna kontuan hartuta, bai eta enpresaburuaren antolaketa-ahalmenak kontuan hartuta ere.

2. Sexu bateko zein besteko langileentzat erregelak erkideak izango dira, enpresan maila igotzeko irizpideei dagokienez.

#### **25. artikulua.** *Aurrerakuntza ekonomikoa*

1. Langileak, egindako lanaren arabera, aurrerakuntza ekonomikoa izateko eskubidea izan dezake, hitzarmen kolektiboan edo banakako kontratuan ezarritakoaren arabera.



2. Lo dispuesto en el número anterior se entiende sin perjuicio de los derechos adquiridos o en curso de adquisición en el tramo temporal correspondiente.

## SECCIÓN IV

### *Salarios y garantías salariales*

#### **Artículo 26.** *Del salario*

1. Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo. En ningún caso el salario en especie podrá superar el 30 por 100 de las percepciones salariales del trabajador.

2. No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

3. Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, el contrato individual, se determinará la estructura del salario, que deberá comprender el salario base, como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra y, en su caso, complementos salariales fijados en función de circunstancias rela-

2. Aurreko zenbakian xedatutakoak ez die kalterik egiten jadanik eskuratutako eskubideei edo kasuan kasuko epean eskuratuko direnei.

## IV. ATALA

### *Alokairuak eta alokairu-bermeak*

#### **26. artikulua.** *Alokairuak*

1. Alokairutzat joko dira inorentzat lan-zerbitzuak emateko lanbide-prestazioaren ondoriozko hartukizun ekonomiko guztiak, horiek diruz zein gauzaz egin. Hartukizun ekonomiko horiekin ordainduko da benetako lana, hori ordaintzeko modua edozein dela, bai eta lan-denboratzat jotzen diren atsedendialdiak ere. Gauzaz ordaindutako alokairua ezin da izan langileak jasotzen dituen alokairu-izaerako hartukizunen 100eko 30 baino gehiagokoa.

2. Ez dute alokairu-izaerarik izango lan-jardueraren gastuen ondorioz langileak jasotako kalte-ordainek edo arrerakinek, ez eta Gizarte Segurantzaren prestazioek eta kalte-ordainek, eta lekualdaketa, etete zein kaleratzeen ondoriozko kalte-ordainek ere.

Alokairuaren egitura zehaztuko da negoziazio kolektiboaren bidez edo, horrelakorik izan ezean, banakako kontratuaren bidez. Alokairuaren egiturara bildu behar dira oinarrizko alokairua, denbora-unitate zein obra-unitatearen araberakoa dena, eta, hala denean, alokairu osagarriak, langilearen inguru-

tivas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa, que se calcularán conforme a los criterios que a tal efecto se pacten. Igualmente se pactará el carácter consolidable o no de dichos complementos salariales, no teniendo el carácter de consolidables, salvo acuerdo en contrario, los que estén vinculados al puesto de trabajo o a la situación y resultados de la empresa.

4. Todas las cargas fiscales y de Seguridad Social a cargo del trabajador serán satisfechas por el mismo, siendo nulo todo pacto en contrario.

5. Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia.

### **Artículo 27. Salario mínimo interprofesional**

1. El Gobierno fijará, previa consulta con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, anualmente, el salario mínimo interprofesional, teniendo en cuenta:

- a) El índice de precios al consumo.
- b) La productividad media nacional alcanzada.
- c) El incremento de la participación del trabajo en la renta nacional.
- d) La coyuntura económica general.

bar pertsonalen, langileak egindako lanaren edo enpresako egoera eta emaitzen araberakoak izan eta ondore horretarako itundu diren irizpideen arabera kalkulatzeko direnak. Era berean, alokairu osagarri horiek sendotzeko modukoak diren ala ez itunduko da; aurkako akordiorik izan ezean, ez dira sendotzeko modukoak izango lanpostuari edo enpresako egoera eta emaitzei lotutako osagarriak.

4. Langilearen konturako zergen eta Gizarte Segurantzaren zamak langileak ordainduko ditu, eta deuseza izango da horren aurkako itun oro.

5. Konpentsazioa eta irenstea gauzatuko dira langilearentzat mesedegarriagoak direnean benetan ordaindutako alokairuak, osotasunean eta urteko kopuruan, erreferentziazko arauaren edo hitzarmenaren arloan ezarritako alokairuak baino.

### **27. artikulua. Lanbide arteko gutxieneko alokairua**

1. Gobernuak urtero ezarriko du lanbide arteko gutxieneko alokairua, aurretiaz ordezkartza handieneko sindikatuak eta enpresaburuen elkarteak kontsultatuta. Gobernuak hurrengoak hartuko ditu kontuan horretarako:

- a) Kontsumoko prezioen indizea.
- b) Estatuan lortutako batez besteko ekoizgarritasuna.
- c) Lanak estatuko errentan duen garrantzia gehitzea.
- d) Ekonomiaren egoera orokorra.

Igualmente se fijará una revisión semestral para el caso de que no se cumplan las previsiones sobre el índice de precios citado.

La revisión del salario mínimo interprofesional no afectará a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales cuando éstos, en su conjunto y cómputo anual, fueran superiores a aquél.

2. El salario mínimo interprofesional, en su cuantía, es inembargable.

**Artículo 28.** *Igualdad de remuneración por razón de sexo*

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla.

**Artículo 29.** *Liquidación y pago*

1. La liquidación y el pago del salario se harán puntual y documentalmente en la fecha y lugar convenidos o conforme a los usos y costumbres. El período de tiempo a que se refiere el abono de las retribuciones periódicas y regulares no podrá exceder de un mes.

El trabajador y, con su autorización, sus representantes legales, tendrán derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

Orobat, sei hilabeterik behin egin beharreko berrikuspena ezarriko da, aipatu kontsumoko prezioen indizearen gaineko aurreikuspenak bete ez direnean.

Lanbide arteko gutxieneko alokairuaren berrikuspenak ez du eraginik izango lanbide-alokairuen egiturari eta zenbatekoei begira, alokairu horiek, osotasunean eta urteko kopuruan, lanbide arteko gutxieneko alokairua baino handiagoak badira.

2. Lanbide arteko gutxieneko alokairuaren zenbatekoa enbarga ezina da.

**28. artikulua.** *Ordainsariak jasotzeko berdintasuna sexuei dagokienez*

Enpresaburuak, zuzenean edo zeharka, ordainsari berdinak eman behar ditu balio berdineko lanagatik, ordainsariok alokairu-izaera izan ala ez; gisa bertsuan, ezin da sexuan oinarritutako bereizkeriarik egin ordainsarien edozein osagai edo baldintzari dagokionez.

**29. artikulua.** *Likidazioa eta ordainketa*

1. Alokairuaren likidazioa eta ordainketa sasoz eta agiri bidez egingo dira hitzartutako data eta tokian, edo usadio eta ohiturek ezarritakoaren arabera. Aldizkako eta ohiko ordainsariak ordaintzeko epea ezin da izan hilabetetik gorakoa.

Langileak eta, horren baimenarekin, langilearen lege-ordezkariek eskubidea izango dute, ordainketa egiteko eguna heldu baino lehenago, egindako lanaren aurrerakinak jasotzeko.

La documentación del salario se realizará mediante la entrega al trabajador de un recibo individual y justificativo del pago del mismo. El recibo de salarios se ajustará al modelo que apruebe el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, salvo que por convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otro modelo que contenga con la debida claridad y separación las diferentes percepciones del trabajador, así como las deducciones que legalmente procedan.

La liquidación de los salarios que correspondan a quienes presten servicios en trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos, en los supuestos de conclusión de cada período de actividad, se llevará a cabo con sujeción a los trámites y garantías establecidos en el apartado 2 del artículo 49.

2. El derecho al salario a comisión nacerá en el momento de realizarse y pagarse el negocio, la colocación o venta en que hubiera intervenido el trabajador, liquidándose y pagándose, salvo que se hubiese pactado otra cosa, al finalizar el año.

El trabajador y sus representantes legales pueden pedir en cualquier momento comunicaciones de la parte de los libros referentes a tales devengos.

3. El interés por mora en el pago del salario será el diez por ciento de lo adeudado.

4. El salario, así como el pago delegado de las prestaciones de la Seguri-

Alokairua agirietan jasoko da, langileari banakako jaso-agiria emanetz; jaso-agiri horrek justifikatuko du langileari alokairua ordaindu zaiola. Alokairuen jaso-agiria bat etorriko da Lan eta Gizarte Segurantzaren Ministerioak onetsitako ereduarekin. Salbuespenez, beste ereduren bat ezar daiteke, hitzarmen kolektibo bidez edo, horrelakorik izan ezean, enpresaren eta langileen arteko akordioaren bidez, baldin eta eredu horrek jasotzen baditu, behar beste argitasunez eta behar den moduan berezita, langilearen hartukizunak eta legearen arabeko kenkariak.

Jarraitutasunik gabeko lan finkoetan zerbitzuak ematen dituzten langileen alokairuen likidazioa gauzatuko da jarduera-aldi bakoitza amaitzen denean, 49. artikuluko 2. idatz-zatian ezarritako izapide eta bermeak aintzat hartuta.

2. Komisioaren arabeko alokairua jasotzeko eskubidea sortuko da, langilea bitartekari izan den negozioa, kolokazioa edo salmenta burutu eta ordaintzeko unean. Komisioa urte amaieran likidatu eta ordaindu behar da, besterik itundu ezean.

Langileak eta beraren lege-ordezkariek edozein unetan eska ditzakete sortzapen horiek jaso dituzten liburuetao zatiak komunikazioak.

3. Ordaindu beharreko alokairuaren inguruko berandutza-korritua izango da zor den zenbatekoaren 100eko 10.

4. Enpresaburuak alokairua ordaindezake, eta Gizarte Segurantzaren pres-

dad Social, podrá efectuarlo el empresario en moneda de curso legal o mediante talón u otra modalidad de pago similar a través de entidades de crédito, previo informe al comité de empresa o delegados de personal.

**Artículo 30.** *Imposibilidad de la prestación*

Si el trabajador no pudiera prestar sus servicios una vez vigente el contrato porque el empresario se retrasase en darle trabajo por impedimentos imputables al mismo y no al trabajador, éste conservará el derecho a su salario, sin que pueda hacersele compensar el que perdió con otro trabajo realizado en otro tiempo.

**Artículo 31.** *Gratificaciones extraordinarias*

El trabajador tiene derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, una de ellas con ocasión de las fiestas de Navidad y la otra en el mes que se fije por convenio colectivo o por acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores. Igualmente se fijará por convenio colectivo la cuantía de tales gratificaciones.

No obstante, podrá acordarse en convenio colectivo que las gratificaciones extraordinarias se prorrateen en las doce mensualidades.

**Artículo 32.** *Garantías del salario*

1. Los créditos salariales por los últimos treinta días de trabajo y en cuantía que no supere el doble del salario

tazioen ordainketa eskuordetua egin, legezko diruan edo kreditu-erakundeen bidez, taloia zein ordainketa egiteko antzeko beste modalitate bat erabilita, aurretiaz horren gaineko txostena eginenez enpresa-batzordeari edo langileen eskuordeei.

**30. artikulua.** *Lan-zerbitzuak eman ezina*

Kontratua indarrean dagoela, langileak ezin badu lan-zerbitzurik eman, enpresaburua lana ematean atzeratzen delako, enpresaburuari berari egotz dakizkiokeen eragozpenen ondorioz, langileak eutsi egingo dio alokairua jasotzeko eskubideari, eta egin gabeko lana ezin izango da konpentsatu beste garai batean egingako lanarekin.

**31. artikulua.** *Aparteko haborokinak*

Langileak eskubidea izango du urtean aparteko bi haborokin jasotzeko, bata, Gabonetan eta, bestea, hitzarmen kolektiboaren bidez edo enpresaburuaren eta langileen lege-ordezkarien arteko akordioaren bidez ezarritako hila-betean. Era berean, hitzarmen kolektibo bidez ezarriko da haborokin horien zenbatekoa.

Edozelan ere, hitzarmen kolektiboan erabaki daiteke aparteko haborokinak hamabi hilabetetan laintzea.

**32. artikulua.** *Alokairuaren bermeak*

1. Azken hogeita hamar lan-egunetako alokairu-kredituek lehentasuna izango dute gainerako kredituen aurre-

mínimo interprofesional gozarán de preferencia sobre cualquier otro crédito, aunque éste se encuentre garantizado por prenda o hipoteca.

2. Los créditos salariales gozarán de preferencia sobre cualquier otro crédito respecto de los objetos elaborados por los trabajadores mientras sean propiedad o estén en posesión del empresario.

3. Los créditos por salarios no protegidos en los apartados anteriores tendrán la condición de singularmente privilegiados en la cuantía que resulte de multiplicar el triple del salario mínimo interprofesional por el número de días del salario pendientes de pago, gozando de preferencia sobre cualquier otro crédito, excepto los créditos con derecho real, en los supuestos en los que éstos, con arreglo a la Ley, sean preferentes. La misma consideración tendrán las indemnizaciones por despido en la cuantía correspondiente al mínimo legal calculada sobre una base que no supere el triple del salario mínimo.

4. El plazo para ejercitar los derechos de preferencia del crédito salarial es de un año, a contar desde el momento en que debió percibirse el salario, transcurrido el cual prescribirán tales derechos.

5. Las preferencias reconocidas en los apartados precedentes serán de aplicación en todos los supuestos en los que, no hallándose el empresario declarado en concurso, los correspon-

nik, bai eta bahi edo hipotekarekin bermatutakoen aurretik ere, baldin eta kreditu horien zenbatekoak ez badu gainditzen lanbide arteko gutxieneko alokairuaren bikoitza.

2. Alokairu-kredituek lehentasuna izango dute langileek egindako edozein objekturen gain dauden kredituen aurretik, enpresaburuak objektuen gaineko jabetza edo edukitza izan bitartean.

3. Aurreko idatz-zatietan babestu gabeko alokairu-kredituek pribilegio berezia izango dute. Pribilegio berezi horretara bilduko da lanbide arteko gutxieneko alokairuaren hirukoitza ordaintzeke dauden alokairu-egunez biderkatu ondoren lortutako zenbatekoa. Kreditu horiek lehentasuna izango dute beste edozein kredituren aurretik, legearen arabera lehentasuna duten esku-bide errealek bermatutako kredituen aurretik izan ezik. Kreditu pribilegiatu izango dira, berebat, kaleratzeen ondoriozko kalte-ordainak, legeak ezarri gutxieneko zenbatekoan; zenbateko hori kalkulatzeko, kontuan hartuko da lanbide arteko gutxienekoaren hirukoitza gainditu ez duen oinarria.

4. Alokairu-kredituaren lehentasun-eskubideak egikaritzeko epea urtebetekoa da, alokairua jaso behar izan zenetik zenbatzen hasita; epe hori igarota, esku-bide horiek preskribatu egingo dira.

5. Aurreko idatz-zatietan aitortutako lehentasunak aplikatuko dira, enpresaburuak konkurtso-egoeran dagoela adierazi ez eta kasuan kasuko kredituak beste kreditu batzuekin pilatzen

dientes créditos concurren con otro u otros sobre bienes de aquél. En caso de concurso, serán de aplicación las disposiciones de la Ley Concursal relativas a la clasificación de los créditos y a las ejecuciones y apremios.

**Artículo 33.** *El Fondo de Garantía Salarial*

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

A los anteriores efectos, se considerará salario la cantidad reconocida como tal en acto de conciliación o en resolución judicial por todos los conceptos a que se refiere el artículo 26.1, así como los salarios de tramitación en los supuestos en que legalmente procedan, sin que pueda el Fondo abonar, por uno u otro concepto, conjunta o separadamente, un importe superior a la cantidad resultante de multiplicar el triple del salario mínimo interprofesional diario, incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias, por el número de días de salario pendiente de pago, con un máximo de ciento cincuenta días.

2. El Fondo de Garantía Salarial, en los casos del apartado anterior, abonará indemnizaciones reconocidas como

direnean, enpresaburuaren ondasunen gain. Konkurtso-egoera izanez gero, Konkurtso Legearen kreditu-sailkapenari, betearazpenei eta premiamenduei buruzko xedapenak aplikatuko dira.

**33. artikulua.** *Alokairuak Bermatzeko Funtsa*

1. Alokairuak Bermatzeko Funtsa Lan eta Gizarte Arazoetarako Ministerioaren mende dagoen erakunde autonomoa da, eta bere xedeak betetzeko nortasun juridikoa eta jarduteko gaitasuna ditu. Funtz horrek ordainduko die langileei ordaintzeke dauden alokairuen zenbatekoa, enpresaburuaren kaudimengabezia, ordainketa-etendura, porrota edo hartzekodunen konkurtsoa dela-eta.

Aurreko ondoretarako, alokairutzat joko dira, 26.1 artikulua aipatu kontzeptu guztiak kontuan hartuta, adiskidetze-ekitaldian edo ebazpen judizialean aitortutako zenbatekoa eta izapidetza-alokairuak, legearen arabera bidezko diren kasuetan. Funtsak ezin du ordaindu, kontzeptu baten edo bestearen ondorioz, batera edo bananduta, eguneko lanbide arteko gutxieneko alokairuaren hirukoitza, aparteko pagen zati proportzionala barne, ordaintzeke dauden alokairu-egunez biderkatu ondoren lortutako emaitza baino gehiago; dena dela, ordaintzeke dauden alokairuak gehienez ehun eta berrogeita hamar egunekoak izango dira.

2. Aurreko idatz-zatiko kasuetan, Alokairuak Bermatzeko Funtsak emango ditu lege honen 50, 51 eta 52. artiku-

consecuencia de sentencia, auto, acto de conciliación judicial o resolución administrativa a favor de los trabajadores a causa de despido o extinción de los contratos conforme a los artículos 50, 51 y 52 de esta Ley, y de extinción de contratos conforme al artículo 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, así como las indemnizaciones por extinción de contratos temporales o de duración determinada en los casos que legalmente procedan. En todos los casos con el límite máximo de una anualidad, sin que el salario diario, base del cálculo, pueda exceder del triple del salario mínimo interprofesional, incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

El importe de la indemnización, a los solos efectos de abono por el Fondo de Garantía Salarial para los casos de despido o extinción de los contratos conforme al artículo 50 de esta Ley, se calculará sobre la base de treinta días por año de servicio, con el límite fijado en el párrafo anterior.

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

luego araberako kaleratze edo kontratu-azkentzeen eta uztailaren 9ko 22/2003 Konkurtso Legearen 64. artikulua araberako kontratu-azkentzeen ondoriozko epaiak, autoak, epaiketa bidezko adiskidetze-ekitaldiak edo administrazio-ebazpenak langileen mesedetan aitortutako kalte-ordainak, eta aldi baterako edo iraupen jakineko kontratuak azkentzearen ondoriozko kalte-ordainak ere, legearen arabera bidezkoa den kasuetan. Kasu guztietan, kalte-ordain horien gehieneko muga urtebeteko alokairua izango da, baina hori kalkulatzeko oinarri gisa hartzen den eguneko alokairuak ezin izango du gaintitu lanbide arteko gutxieneko alokairuaren hirukoitza, aparteko pagen zati proporzionala barne.

Lege honen 50. artikulua araberako kaleratzeen kasuan edo kontratu-azkentzeen kasuan, Alokairuak Bermatzeko Funtzak egin behar dituen ordainketen ondoretarako, kalte-ordainaren zenbateko kalkulatu da lanean egindako urte bakoitzeko hogeita hamar eguneko oinarria hartuta, aurreko lerrokadan ezarritako mugarekin.

3. Konkurtso-prozeduretan, lan-kredituak badirela jakiten den unetik edo horiek izan daitezkeela uste denetik, epaileak, ofizios edo alderdiren batek hala eskatuta, zitazioa egingo dio Alokairuak Bermatzeko Funtzari; betekizun hori bete gabe, Funtzak ez ditu bere gain hartuko aurreko idatz-zatietan aipatutako betebeharrak. Funtza espedientean aipatu kredituak ordaintzeko legezko erantzule subsidiario izango da, eta bere eskubideari dagokiona eskatu ahal izango du, nahiz eta, espediente



sin perjuicio de que, una vez realizado, continúe como acreedor en el expediente.

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

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

5. El Fondo de Garantía Salarial se financiará con las aportaciones efectuadas por todos los empresarios a que se refiere el apartado 2 del artículo 1 de esta Ley, tanto si son públicos como privados.

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

6. A los efectos de este artículo se entiende que existe insolvencia del empresario cuando, instada la ejecución en la forma establecida por la Ley de Procedimiento Laboral, no se consiga satisfacción de los créditos laborales.

hori gauzatu ondoren, hartzekodun moduan jarraitu espedientearen.

4. Funtzak bere gain hartuko ditu aurreko zenbakietan zehaztutako betebeharrak, baina aurretiaz horiek bidezkoak diren egiaztatzeko espedientearen izapideak egin behar dira.

Alokairuak Bermatzeko Funtsa nahitaez subrogatuko da langileen eskubide eta akzioetan, ordaindu dituen zenbatekoak berreskuratzeko; eskubide eta akzio horiek eutsi egingo diote lege honen 32. artikulua aitortu dien kreditu pribilegiatuaren izaerari. Kreditu horiek pilatzen badira langileek Funtsak ordaindu gabeko zatian dituzten kredituekin, batzuk zein besteak lainean ordainduko dira, bakoitzaren zenbatekoaren arabera.

5. Alokairuak Bermatzeko Funtsa finantzatuko da lege honen 1. artikuluko 2. idatz-zatiak aipatu enpresaburu guztiek egindako ekarpenekin, enpresaburu horiek publikoak zein pribatuak izan.

Gobernuak ezarriko du kotizazio-tasa, Gizarte Segurantzaren Sistemaren lan-istripuek, lanbide-gaixotasunek eta langabeziak eratorri gertakizunak babes daitezen egin beharreko kotizazioak kalkulatzeko oinarri diren alokairuen gainean.

6. Artikulu honen ondoretarako, enpresaburuaren kaudimengabezia dagoela ulertuko da, betearazpena Lan-prozedurari buruzko Legeak ezarritako moduan eskatu ondoren, lan-kredituak ordaintzea lortzen ez denean. Kaudi-

La resolución en que conste la declaración de insolvencia será dictada previa audiencia del Fondo de Garantía Salarial.

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

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

8. En las empresas de menos de veinticinco trabajadores, el Fondo de Garantía Salarial abonará el 40 por 100 de la indemnización legal que corresponda a los trabajadores cuya relación laboral se haya extinguido como consecuencia del expediente instruido en aplicación del artículo 51 de esta Ley o por la causa prevista en el párrafo c) del artículo 52, o conforme al artículo 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal.

El cálculo del importe de este abono se realizará sobre las indemnizaciones ajustadas a los límites previstos en el apartado 2 de este artículo.

9. El Fondo de Garantía Salarial tendrá la consideración de parte en la tramitación de los procedimientos arbi-

mengabezia-adierazpena jasotzen duen ebazpena emango da aurretiaz Alokairuak Bermatzeko Funtsak esan beharrekoa entzunda.

7. Aurreko idatz-zatietatik ondorioztatutako prestazioen ordainketa Alokairuak Bermatzeko Funtsari eskatzeko eskubidea preskribatuko da, alokairuen ondoriozko zorra aitortu edo kalte-ordainak ezartzen dituen adiskidetze-ekitaldia, epaia, autoa edo lan-agintaritzaren ebazpena zein datatakoa izan eta urtebetera.

Epe hori geldiarazi egingo da bete-arazpen-akzioak edo kreditua aitortzeko akzioak konkurso-prozeduran egikaritzeagatik, eta, preskripzioa geldiarazteko, legeak ezarri osterantzeko bideei jarraitzeagatik.

8. Hogeita bost langile baino gutxiagoko enpresetan, Alokairuak Bermatzeko Funtsak ordainduko du harremanak azkendu zaizkien langileen kasuan kasuko legezko kalte-ordainen 100eko 40. Horretarako, lan-harreman horiek azkendu behar dira lege honen 51. artikulua aplikatuz hasitako espedientearen ondorioz edo 52. artikuluko c) paragrafoan ezarritako arrazoieren ondorioz, edo uztailaren 9ko 22/2003 Konkurtso Legearen 64. artikuluekin bat etorritz.

Ordainketa horren zenbatekoa kalkulatu da artikuluko honen 2 idatz-zatian ezarritako mugekin bat datozen kalte-ordainen arabera.

9. Alokairuak Bermatzeko Funtsa alderdi izango da tartekaritza-prozeduren izapidetzan, artikuluko honetan ezarri

trales, a efectos de asumir las obligaciones previstas en este artículo.

betebeharrak bere gain hartzeari dago-kionez.

SECCIÓN V

*Tiempo de trabajo*

V. ATALA

*Lan-denbora*

**Artículo 34. Jornada**

1. La duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

2. Mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en esta Ley.

3. Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias, salvo que por convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas.

Los trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar más de

**34. artikulua. Lanaldia**

1. Lanaldiaren iraupena izango da hitzarmen kolektiboetan edo lan-kontratuetan itundutakoa.

Lanaldi arruntaren gehieneko iraupena izango da astean benetan lanean egindako berrogei ordukoa, urte batek dituen asteen batez bestekoa kontuan hartuta.

2. Hitzarmen kolektibo bidez edo, horrelakorik izan ezean, enpresaren eta langileen ordezkarien arteko akordioaren bidez, lanaldiaren banaketa irregularra ezar daiteke urtean. Edozein kasutan ere, banaketa horrek errespetatu beharko ditu lege honetan arautu eguneko eta asteko gutxieneko atsedenaldiak.

3. Lanaldi bat bukatzen denetik eta hurrengoa hasten den arte, hamabi ordu igaro behar dira gutxienez.

Benetan lanean egindako ordu arruntak ezin izango dira izan bederatzi baino gehiago egunero, salbu eta hitzarmen kolektiboaren bidez edo, horrelakorik izan ezean, enpresaren eta langileen ordezkarien arteko akordioaren bidez, eguneroko lan-denboraren beste banaketa bat ezarri denean, lanaldien arteko atsedenak errespetatuta beti.

Hemezortzi urte baino gutxiagoko langileek ezin izango dute egunean zor-

ocho horas diarias de trabajo efectivo, incluyendo, en su caso, el tiempo dedicado a la formación y, si trabajasen para varios empleadores, las horas realizadas con cada uno de ellos.

4. Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos. Este período de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo cuando así esté establecido o se establezca por convenio colectivo o contrato de trabajo.

En el caso de los trabajadores menores de dieciocho años, el período de descanso tendrá una duración mínima de treinta minutos, y deberá establecerse siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de cuatro horas y media.

5. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

6. Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.

7. El Gobierno, a propuesta del Ministro de Trabajo y Seguridad Social y previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, podrá establecer ampliaciones o limitaciones en la ordenación y duración de la jornada de trabajo y de

tzi lanordu baino gehiago egin, benetan egindako lanean. Lanordu horietara bildu behar dira, hala denean, prestakuntzarako denbora eta, enplegatzaile batzuentzat lan eginez gero, horietako bakoitzarekin egindako orduak.

4. Eguneroko jarraikako lanaldiaren iraupena sei orduetik gorakoa denean, lanaldi horretan hamabost minututik beherakoa ez den atsedendia ezarri behar da. Atsedendia hori benetan lanean egindako denbora gisa hartuko da, hitzarmen kolektiboaren bidez edo lan-kontratuaren bidez halaxe ezarrita badago edo halaxe ezartzen bada.

Hemezortzi urtetik beherako adingabeen kasuan, atsedendiak gutxienez hogeitamar minutuko iraupena izango du, eta eguneroko jarraikako lanaldiaren iraupena lau ordu eta erditik gorakoa den kasu guztietan halaxe ezarri behar da.

5. Lan-denbora zenbatuko da langilea bere lanpostuan dagoela, egunero kanaldia hastean zein amaitzean.

6. Enpresak urtero egingo du lan-egutegia, eta lan-egutegiaren alea lantoki bakoitzean jarri behar da, ikusteko moduko lekuan.

7. Gobernuak, Lan eta Gizarte Segurantzaren Ministerioak hala proposatuta, eta aurretiaz ordezkartza handieneko sindikatu-erakundeak eta enpresaburu erakundeak kontsultatuta, lanaldiaren eta atsedendien antolamendua eta iraupena luzatu zein murriz ditz-

los descansos, para aquellos sectores y trabajos que por sus peculiaridades así lo requieran.

### **Artículo 35.** *Horas extraordinarias*

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, fijada de acuerdo con el artículo anterior. Mediante convenio colectivo o, en su defecto, contrato individual, se optará entre abonar las horas extraordinarias en la cuantía que se fije, que en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria, o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido. En ausencia de pacto al respecto, se entenderá que las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

2. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, salvo lo previsto en el apartado 3 de este artículo. Para los trabajadores que por la modalidad o duración de su contrato realicen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

ke sektore eta lan batzuetan, horiek dituzten berezitasunak direla-eta.

### **35. artikulua.** *Aparteko orduak*

1. Aparteko orduak izango dira aurreko artikuluaaren arabera ezarritako gehieneko lanaldi arrunta gainditzen duten lanorduak. Hitzarmen kolektiboaren bidez edo, horrelakorik izan ezean, banakako kontratuaren bidez, aukeratuko da aparteko orduak ezarritako zenbatekoan ordaintzea, baina inola ere ez ordu arrunten balioaren azpitik, edo ordu horiek konpentsatzea, orduon arabera ordaindutako atsedendiekin. Horren inguruko itunik izan ezean, ulertuko da egindako aparteko orduak atsedenarekin konpentsatuko direla, ordu horiek egin eta hurrengo lau hilabeteetan.

2. Aparteko orduen kopuruak ezin izango du gainditu laurogei ordu urteko, artikulua honen 3. idatz-zatian ezarritakoa horren salbuespena izanik. Kontratuaren modalitatea edo iraupena dela eta, enpresan urteko lanaldi orokorra baino lanaldi murriztagoa duten langileei urteko aparteko orduen kopurua murriztuko zaie euren lanaldiaren proportzioan.

Aurreko lerrokadan xedatutakoaren ondoretarako, ez dira zenbatuko atsedenarekin konpentsatutako aparteko orduak, baldin eta ordu horiek egin eta hurrengo lau hilabeteetan konpentsatu badira.

El Gobierno podrá suprimir o reducir el número máximo de horas extraordinarias por tiempo determinado, con carácter general o para ciertas ramas de actividad o ámbitos territoriales, para incrementar las oportunidades de colocación de los trabajadores en paro forzoso.

3. No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

4. La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo que su realización se haya pactado en convenio colectivo o contrato individual de trabajo, dentro de los límites del apartado 2 de este artículo.

5. A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el período fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente.

**Artículo 36.** *Trabajo nocturno, trabajo a turnos y ritmo de trabajo*

1. A los efectos de lo dispuesto en la presente Ley, se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. El empresario que recurra regularmente a la realización de trabajo nocturno deberá informar de ello a la autoridad laboral.

Gobernuak ezaba edo murrizt dezake aparteko orduen gehieneko kopurua, epe jakin baterako, izaera orokorrekin edo jarduera-adar zein lurralde-esparru batzuentzat, derrigorreko langabezian dauden langileek lana aurkitzeko aukera gehiago izan dezaten.

3. Ezbeharrak eta aparteko eta presako beste kalte batzuk prebenitu edo konpontzeko egindako aparteko orduak ez dira kontuan hartuko lanaldi arruntaren gehieneko iraupena zehazteko, ezta baimendutako aparteko orduen gehieneko kopurua zenbatzeko ere; zernahi gisaz, ordu horiek aparteko ordu gisa konpentsatuko dira.

4. Aparteko lanorduetan lan egitea borondatezkoa izango da, salbu eta ordu horiek egitea hitzarmen kolektiboan edo banakako kontratuan itundu denean, artikulua honen 2. idatz-zatiak ezarritako mugen barruan.

5. Aparteko orduak zenbatzeko, langile bakoitzaren lanaldia egunean-egunean erregistratuko da, eta ordainsariak eman daitezen ezarritako aldi batuko dira guztiak; kasuan kasuko jaso-agi-riekin batera, laburpenaren kopia eman behar zaio langileari.

**36. artikulua.** *Gaueko lana, txandakako lana eta lan-erritmoa*

1. Lege honetan xedatutakoaren ondoretarako, gaueko lana da gaueko hamarretatik goizeko seietara egiten dena. Gaueko lana sarri-sarri agintzen duen enpresaburuak lan horren berri eman behar dio lan-agintaritzari.

La jornada de trabajo de los trabajadores nocturnos no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio, en un período de referencia de quince días. Dichos trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias.

Para la aplicación de lo dispuesto en el párrafo anterior, se considerará trabajador nocturno a aquel que realice normalmente en período nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo, así como a aquel que se prevea que puede realizar en tal período una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual.

Resultará de aplicación a lo establecido en el párrafo segundo lo dispuesto en el apartado 7 del artículo 34 de esta Ley. Igualmente, el Gobierno podrá establecer limitaciones y garantías adicionales a las previstas en el presente artículo para la realización de trabajo nocturno en ciertas actividades o por determinada categoría de trabajadores, en función de los riesgos que comporten para su salud y seguridad.

2. El trabajo nocturno tendrá una retribución específica que se determinará en la negociación colectiva, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o se haya acordado la compensación de este trabajo por descansos.

3. Se considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos

Gaueko langileen lanaldiak ezin izango du, batez beste, egunean zortzi ordu gainditu, hamabost eguneko erreferentzia-aldian. Langile horiek ezin izango dute aparteko ordurik egin.

Aurreko lerrokadan xedatutakoa aplikatzeko, gaueko langilea izango da ohikotasunez bere eguneroko lanaldian hiru ordu baino gehiago gauez egiten duena, bai eta ustez urteko lanaldia- ren herena baino gehiago gauez egin dezakeena ere.

Lege honen 34. artikuluko 7. idatz- zatian xedatutakoa aplikatuko zaio bigarren lerrokadan ezarritakoari. Era berean, artikulua honetan ezarritako murrizketa eta bermeen gehigarri direnak ezar ditzake Gobernuak, gaueko lana jarduera batzuetan egiteko edo gaueko lana egiten duten langile-ka- tegoria batzuei begira, jarduera edo kategoria horiek langileen osasun eta segurtasunarentzat izan ditzaketen arriskuen arabera.

2. Gaueko lanak izango ditu nego- ziazio kolektiboan zehaztutako ordain- sari bereziak, salbu eta lana, berez, gauez egitekoa izan eta hori kontuan hartu denean ordainsariak emateko, edo gaueko lana atsedenekin konpen- tsatzea akordatu denean.

3. Txandakako lana da taldeka an- tolatutako lan-modu oro; txandakako lanean, langileek elkarren segidan bete behar dituzte lanpostu berberak, errit-

puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas.

En las empresas con procesos productivos continuos durante las veinticuatro horas del día, en la organización del trabajo de los turnos se tendrá en cuenta la rotación de los mismos y que ningún trabajador estará en el de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria.

Las empresas que por la naturaleza de su actividad realicen el trabajo en régimen de turnos, incluidos los domingos y días festivos, podrán efectuarlo bien por equipos de trabajadores que desarrollen su actividad por semanas completas, o contratando personal para completar los equipos necesarios durante uno o más días a la semana.

4. Los trabajadores nocturnos y quienes trabajen a turnos deberán gozar en todo momento de un nivel de protección en materia de salud y seguridad adaptado a la naturaleza de su trabajo, incluyendo unos servicios de protección y prevención apropiados, y equivalentes a los de los restantes trabajadores de la empresa.

El empresario deberá garantizar que los trabajadores nocturnos que ocupe dispongan de una evaluación gratuita de su salud, antes de su afectación a un trabajo nocturno y, posteriormente, a intervalos regulares, en los términos que se establezca en la normativa específica en la materia. Los trabajadores

mo jakin baten arabera, jarraitua edo jarraitutasunik gabea izan daitekeena. Horren ondorioz, langileek euren zerbitzuak ordu desberdinetan eman behar dituzte, egun edo aste jakin batzuetan.

Eguneko hogeita lau orduetan ekoizpen-prozesu jarraituak dituzten enpresetan, txandakako lana antolatzen duenean, txandak txandakatu behar dira, eta langile bat ere ez da egongo gaueko txandan bi aste baino gehiago jarraian, langileak hori bere borondatez erabaki duenean izan ezik.

Jardueraren izaera dela eta, lana txandakako araubidearen arabera egiten duten enpresek, igande eta jaiegunak barne hartuta, txandakako lana egin dezakete jarduera aste osoka gauzatzen duten langile-taldeak erabilita, edo asteko egun baterako zein gehiagorako behar besteko taldeak osatzeko langileak kontratatuta.

4. Gaueko langileek eta txandakalan egiten dutenek une oro izan behar dute euren lanaren izaerarekin bat datorren babes-maila, osasunari eta segurtasunari dagokienez. Halaber, babes- eta prebentzio-zerbitzu egokiak izan behar dituzte, enpresako gainerrako langileen baliokideak izan behar direnak.

Enpresaburuak bermatu beharko du berak dituen gaueko langileek doako osasun-azterketa izatea, langile horiek gaueko lana egiten hasi aurretik, eta, lanean hasi ondoren, denbora-tarte erregularretan, gai horretako arautegi berezian ezarritakoaren arabera. Gaueko lana dela eta, osasun-arazoak dituzten



nocturnos a los que se reconozcan problemas de salud ligados al hecho de su trabajo nocturno tendrán derecho a ser destinados a un puesto de trabajo diurno que exista en la empresa y para el que sean profesionalmente aptos. El cambio de puesto de trabajo se llevará a cabo de conformidad con lo dispuesto en los artículos 39 y 41, en su caso, de la presente Ley.

5. El empresario que organice el trabajo en la empresa según un cierto ritmo deberá tener en cuenta el principio general de adaptación del trabajo a la persona, especialmente de cara a atenuar el trabajo monótono y repetitivo en función del tipo de actividad y de las exigencias en materia de seguridad y salud de los trabajadores. Dichas exigencias deberán ser tenidas particularmente en cuenta a la hora de determinar los períodos de descanso durante la jornada de trabajo.

**Artículo 37.** *Descanso semanal, fiestas y permisos*

1. Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por períodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho años será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos.

Resultará de aplicación al descanso semanal lo dispuesto en el apartado 7 del artículo 34 en cuanto a am-

gaeko langileek eskubidea izango dute, enpresan egunez lanposturik badago, eguneko lanpostu batean lanean hasteko, baldin eta lanpostu horretan lan egiteko lanbide-gaitasuna badute. Lanpostu-aldaketa gauzatuko da lege honen 39. artikuluan eta, hala denean, 41. artikuluan xedatutakoarekin bat etorritz.

5. Enpresako lana erritmo jakin baten arabera antolatzen duen enpresaburuak kontuan hartu beharko du lana pertsonarentzat moldatzeko printzipio orokorra, bereziki lan monotonoa eta errepikatzen dena arintzeko, langileen jarduera-motaren, eta segurtasun- eta osasun-betekizunen arabera. Betekizun horiek aintzat hartuko dira, batez ere, lanaldian atsedenaldirak ezartzeko orduan.

**37. artikulua.** *Asteko atsedena, jaiak eta baimenak*

1. Langileek astero, gutxienez, egun bat eta erdiko atsedena etengabea izateko eskubidea izango dute. Erregela orokor gisa, atsedena osatuko dute larunbat arratsaldeak edo, hala denean, astelehen goizak, eta igandeak. Hala ere, atsedena hori hamalau eguneko aldietan pila daiteke. Hemezortzi urte-tik beherako langileen asteko atsedena, gutxienez, etengabeko bi eguneko izango da.

Asteko atsedinari aplikatuko zaio 34. artikuluko 7. idatz-zatian xedatutakoa, atsedena gehitzeari eta gutxi-

pliaciones y reducciones, así como para la fijación de regímenes de descanso alternativos para actividades concretas.

2. Las fiestas laborales, que tendrán carácter retribuido y no recuperable, no podrán exceder de catorce al año, de las cuales dos serán locales. En cualquier caso se respetarán como fiestas de ámbito nacional las de la Natividad del Señor, Año Nuevo, 1 de mayo, como Fiesta del Trabajo, y 12 de octubre, como Fiesta Nacional de España.

Respetando las expresadas en el párrafo anterior, el Gobierno podrá trasladar a los lunes todas las fiestas de ámbito nacional que tengan lugar entre semana, siendo, en todo caso, objeto de traslado al lunes inmediatamente posterior el descanso laboral correspondiente a las fiestas que coincidan con domingo.

Las Comunidades Autónomas, dentro del límite anual de catorce días festivos, podrán señalar aquellas fiestas que por tradición les sean propias, sustituyendo para ello las de ámbito nacional que se determinen reglamentariamente y, en todo caso, las que se trasladen a lunes. Asimismo, podrán hacer uso de la facultad de traslado a lunes prevista en el párrafo anterior.

Si alguna Comunidad Autónoma no pudiera establecer una de sus fiestas tradicionales por no coincidir con domingo un suficiente número de fiestas nacionales podrá, en el año que así ocurra, añadir una fiesta más, con ca-

tzeari dagokienez. Hori berori aplikatuko da, berebat, jarduera zehatzetan aukerako beste atsedeen-araubide batzuk ezartzeko.

2. Jaiegunak, ordainduak eta berreskuratuko beharrik gabekoak, urtean, ezin dira izan hamalau baino gehiago; jaiegunetarik bi tokian tokikoak izango dira. Nolanahi ere, estatu osoko jai gisa errespetatuko dira Eguberri eguna, Urteberria, maiatzaren 1a, lanaren eguna delako, eta urriaren 12a, Espainiako festa nazionala delako.

Aurreko lerrokadan aipatutako jaiegunak errespetatuta, Gobernuak astelehenera alda ditzake aste barruan ospatzen diren estatu osoko jaiegunak; igandez ospatutako jaiegunen lan-atsedenaldia hurrengo astelehenera aldatuko da.

Autonomia-erkidegoek, tradizioa kontuan hartuz, euren jaiegunak ezar ditzakete, urteko hamalau jaiegunen barruan; horretarako, jaiegun horiek ordeztuko dituzte erregelamendu bidez ezarri estatu osoko jaiegunak, eta horietarik astelehenera aldatu behar direnak beti. Era berean, autonomia-erkidegoak balia daitezke aurreko lerrokadan ezarritako ahalmenaz, jaiegunak astelehenera aldatzeko.

Estatuko jaiegunen artean behar den beste ez direlako igande, autonomia-erkidegoren batek ezin badu bere jai tradizionala bat ospatu, autonomia-erkidego horrek, hori gertatzen den urtean, gehieneko hamalau jaiegu-

rácter de recuperable, al máximo de catorce.

3. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de pacientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres

nei jaiegun bat gehitu diezaieke, baina hori berreskuratu beharko da.

3. Langilea lanean absente izan daiteke, absentzia horren berri aurretiaz emanez eta justifikatuz, eta ordainsariak jasotzeko eskubideari euts diezaioke, hurrengo arrazoietako baten ondorioz, eta bertan aipatutako denborarako:

a) Egutegiko hamabost egun, ezkondu denean.

b) Bi egun, semea edo alaba jaio-tzeagatik, bigarren gradurainoko odol bidezko zein ezkontza bidezko ahai-deen gaixotasun zein istripu larriarengatik, ospitaleratzearengatik edo heriotzarengatik. Baimena lau egun arte luza daiteke, arrazoi horiek direla-eta langileak joan-etorriak egin behar badiitu.

c) Egun bat, ohiko bizilekua lekualdatzeagatik.

d) Behar besteko denborarako, izatera publiko eta pertsonaleko eginbehar desenkusaezina betetzeko, botoa emateko eskubidea barne.

Legezko arauak edo hitzarmenek iraunaldi zehatza ezartzen dutenean, kontuan hartu beharko da arau edo hitzarmen horietan xedatutakoa, absentziaren iraupenari eta konpentsazio ekonomikoari dagokienez.

Aipatu eginbeharra betetzeagatik, langileak ezin duenean eman ezarritako lan-zerbitzurik, hiru hilabeteko epean lanorduen 100eko 20 baino gehiagoz, enpresak langile hori utz dezake lege

meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 de esta Ley.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

4. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

4bis En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional

honen 46. artikuluaaren 1. idatz-zatian araututako eszedentzia-egoeran.

Eginbeharra betetzeagatik edo kargua izateagatik langileak kalte-ordaina jasoz gero, horren zenbatekoa deskontatuko da, langile horrek, bere eskubidearen arabera, enpresan jasotzen dituen alokairuetatik.

e) Sindikatu-eginkizunak eta langileak ordezkatzeko eginkizunak betetzeko, legeak eta hitzarmenek ezarritakoaren arabera.

f) Behar den beste denbora, erditu aurreko azterketak eta erditzea prestatzeko teknikak egiteko, horiek lanaldian egin behar badira.

4. Emakume diren langileek, bederatziz hilabete baino gutxiagoko semea edo alaba edoskitzea dela eta, eskubidea izango dute lanean ordubetez ausente izateko; ordubete hori bi zatitan bana dezakete. Emakumeak, bere borondatez, eskubide horren ordezu ordu erdi gutxitsu dezake bere lanaldia helburu berberarekin. Gurasoetarik edonor balia daiteke baimen horretaz, baldin eta biek lan egiten badute.

4bis Seme-alabak garaia baino lehenagokoak badira, edo, edozein arrazoi dela bide, jaio ondoren ospitalean geratu behar badira, amak edo aitak eskubidea izango du lanean ordu batez ausente izateko. Edu berean, eskubidea izango dute lanaldia gehienez bi ordu murrizteko, nahiz eta alokairua ere horren arabera murriztu. Baimen horretaz

del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 de este artículo.

5. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

6. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al

baliatzeko, artikuluko honen 6. idatz-zatituan ezarritakoa hartuko da kontuan.

5. Legezko zaintza dela bide, sei urte baino gutxiagoko adingabea edota ordaindutako jarduera gauzatzen ez duen minusbaliatu fisiko, psikiko edo zentzumenezkoa zuzenean zaintzeko ardura zein pertsonak izan eta pertsona horrek izango du lanaldia murrizteko eskubidea, baina, halakoetan, alokairua ere modu proportzionalan gutxituko da; alokairua, gutxienez, lanaldiaren herena gutxituko da, eta, gehienez, erdia.

Eskubide bera izango du odol bidezko edo ezkontza bidezko bigarren gradurainoko ahaideak zuzenean zaintzeaz arduratu behar duenak, baldin eta ahaide horiek euren kontura baliatzeko gaitasunik ez badute, adinarengatik edo istripu zein gaixotasunarengatik, eta ordaindutako jarduera egiten ez badute.

Idatz-zati honetan jaso lanaldia murriztea langileen banakako eskubidea da, gizonena zein emakumeena. Nolanahi ere, enpresa bereko bi langilek edo gehiagok subjektu kausatzaile beraren ondorioz badute eskubidea, enpresaburuak eskubide hori aldi berean egikaritzea muga dezake, enpresako jardunbidearen arrazoiak direla-eta.

6. Langileari dagokio zehaztea, bere lanaldi arruntaren barruan, zein ordutan eta alditan baliatuko duen artikuluko honen 4 eta 5. idatz-zatietako edoskitze-baimena eta lanaldia murrizteko baimena. Langileak bere lanaldi arruntean noiz hasiko den berriro lanean

empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la conecrección horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

7. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

### **Artículo 38. Vacaciones anuales**

1. El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compen-

abisatu behar dio enpresaburuari, hamabost egun lehenago.

Artikulu honen 4 eta 5. idatz-zatietan aipatu orduak zehaztearen edo denboraz baliatzearen inguruan, enpresaburuaren eta langilearen artean sortutako eztabaidak jurisdikzio eskudunak ebatziko ditu, Lan-prozedurari buruzko Legearen 138bis artikuluan ezarritako prozeduraren bidez.

7. Genero-indarkeriaren biktima den emakumeak eskubidea izango du, beraren babesa edo gizarte-laguntza osorako eskubidea benetakoak izan daitezen, lanaldia murrizteko, alokairua ere modu proportzionallean gutxituz, edo lan-denbora antolatzeo, horretarako ordutegia egokituz, ordutegi malgua aplikatuz zein enpresan lan-denbora antolatzeo erabiltzen diren beste modu batzuez baliatuz.

Eskubide horiek egikari daitezke hitzarmen kolektiboetan edo enpresaren eta langileen ordezkarien arteko akordioetan kasu horiei begira ezarritakoaren arabera, edo enpresaren eta ukitutako emakume langilearen arteko akordioarekin bat etorritz. Horrelakorik izan ezean, emakume langileari dago-kio eskubide horiek zehaztea; horretarako, aurreko idatz-zatian ezarritako erregelak aplikatuko dira, eztabaidak ebatztearen inguruko erregelak barne.

### **38. artikulua. Urteko oporrak**

1. Urteko opor ordainduen iraunaldia izango da hitzarmen kolektiboan edo

sación económica, será el pactado en convenio colectivo o contrato individual. En ningún caso la duración será inferior a treinta días naturales.

2. El período o períodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, de conformidad con lo establecido en su caso en los convenios colectivos sobre planificación anual de las vacaciones.

En caso de desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecurrible. El procedimiento será sumario y preferente.

3. El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

banakako kontratuan itundutakoa. Ordaindutako oporrak ezin izango dira ordeztu konpentsazio ekonomikoarekin. Ordaindutako oporren iraunaldia inoiz ez da izango egutegiko hogeita hamar egunetik beherakoa.

2. Oporrak hartzeko aldia edo aldiak ezarriko dira enpresaburua eta langilea ados etorritz, betiere, oporren urteko plangintzaren gainean hitzarmen kolektiboek ezarritakoarekin bat etorritza.

Alderdiak bat ez badatoz, jurisdikzio eskudunak ezarriko du oporrak hartzeko data, eta jurisdikzio horren erabakiari ezin izango zaio errekurtsorik jarri. Prozedura sumarioa eta lehenespenekoa izango da.

3. Oporretako egutegia enpresa bakoitzean zehaztuko da. Langileak bere oporrak noiz diren jakingo du, gutxienez, oporrak hasi baino bi hilabete lehenago.

### CAPÍTULO III

#### **Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo**

##### SECCIÓN PRIMERA

##### *Movilidad funcional y geográfica*

#### **Artículo 39. Movilidad funcional**

1. La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas

### III. KAPITULUA

#### **Lan-kontratua aldaraztea, etetea eta azkentzea**

##### LEHENENGO ATALA

##### *Mugigarritasun funtzionala eta geografikoa*

#### **39. artikulua. Mugigarritasun funtzionala**

1. Enpresaren baitan mugigarritasun funtzionalaren muga bakarrak izango dira lan-prestazioa gauzatzeko behar diren titulazio akademikoak zein lanbide-

para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional. A falta de definición de grupos profesionales, la movilidad funcional podrá efectuarse entre categorías profesionales equivalentes.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o a categorías equivalentes sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. El empresario deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.

3. La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los puestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

4. Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o a las de categorías equivalentes por un

-titulazioak eta langilearen lanbide-taldea. Lanbide-taldeak zehaztu ez badira, mugigarritasun funtzionala gauza daiteke lanbide-kategoria baliokideen artean.

2. Lanbide-taldeari edo kategoria baliokideei ez dagozkien eginkizunak gauzatzeko mugigarritasun funtzionala posible izango da, hori justifikatzen duten teknika- edo antolaketa-arrazoiak badaude bakarrik, eta eginkizun horiek gauzatzeko behar den denboran. Beheragoko eginkizunak aginduz gero, agindu hori justifikatu beharko dute ekoizpen-jardueraren ezinbesteko edo ustekabeko beharrezanek. Enpresaburuak egoera hori komunikatu beharko die langileen ordezkariari.

3. Mugigarritasun funtzionala gauzatu da langilearen duintasuna gutxietsi gabe eta horren lanbide-prestakuntzari eta -aurrerakuntzari kalterik egin gabe. Halaber, langileak eskubidea izango du benetan gauzatu dituen eginkizunen araberako ordainsariak jasotzeko, salbu eta beheragoko eginkizunak agindu zaizkionean; azken kasu horretan, jatorrizko ordainsariei eutsiko zaie. Mugigarritasun funtzionalaren ondorioz ohikoak ez diren eginkizunak gauzaten direnean, ezin izango dira aletatu kaleratze objektiboaren arrazoi diren gertatze bidezko trebetasunik eza edo moldatzerik eza.

4. Mugigarritasun funtzionalaren ondorioz goragoko eginkizunak gauzaten badira, lanbide-taldea edo kategoria baliokidea gaindituz, sei hilabete



período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción competente.

Mediante la negociación colectiva se podrán establecer períodos distintos de los expresados en este artículo a efectos de reclamar la cobertura de las vacantes.

5. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en convenio colectivo.

#### **Artículo 40.** *Movilidad geográfica*

1. El traslado de trabajadores que no hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes a un centro de trabajo dis-

baino gehiagoz urtebetean, edo zortzi hilabete baino gehiagoz bi urtetan, langileak bere maila-igoera eska dezake, hitzarmen kolektiboan xedatutakoa ez badoa horren kontra; edozein kasutan ere, langileak eska dezake berak gauzatutako eginkizunei dagokien hutsunea betetzea, enpresan maila-igotzeen inguruan aplikagarri diren erregelekin bat etorritz. Halaber, horrek guztiak ez dio kalterik egingo langileak alokairuen arteko kasuan kasuko aldea erreklamatzeari. Akzio horiek pila daitezke. Enpresak emandako ezetzaren aurka, eta aurretiaz batzordearen edo, hala deanean, langileen eskuordeen txostena jasota, langileak jurisdikzio eskuduneari erreklamazioa egin dezake.

Negoiazio kolektiboaren bidez artikuluko honetan ezarritako aldien ordean beste aldi batzuk ezar daitezke, hutsuneak betetzeko erreklamazioak egiteko.

5. Artikulu honek ezarri kasuetatik kanpo itundu nahi diren eginkizun-aldaketek alderdien arteko akordioa beharko dute edo, horrelakorik izan ezean, lan-baldintzak funtsean aldarazteko xedatu erregelekin nahiz helburu horrekin hitzarmen kolektiboan ezarritako erregelekin ere bete beharko dira.

#### **40. artikulua.** *Mugigarritasun geografikoa*

1. Langileak beren beregi kontratatu ez direnean, lantoki mugigarri edo ibiltariak dituzten enpresetan zerbitzuak emateko, langile horiek euren enpresako beste lantoki batera lekualda daite-

tinto de la misma empresa que exija cambios de residencia requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial.

Se entenderá que concurren las causas a que se refiere este artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

La decisión de traslado deberá ser notificada por el empresario al trabajador, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

Notificada la decisión de traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades. La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá tanto los gastos propios como los de los familiares a su cargo, en los términos que se convengan entre las partes, que nunca será inferior a los límites mínimos establecidos en los convenios colectivos.

zen, horrek bizilekua aldatzea dakarrenean, lekualdaketa horiek justifikatzeko ekonomia-, teknika-, antolaketako edo ekoizpen-arrazoiak izan beharko dira, edo enpresaren jarduerari lotutako kontrazioak.

Artikulu honek aipatu arrazoiak baidirela ulertuko da proposatutako neurriak hartuta enpresaren egoera hobedaitekeenean, enpresaren baliabideak hobeto antolatuz, merkatuan lehiakorrago izateko edo merkatuko eskaerari hobeto erantzuteko.

Enpresaburuak lekualdaketa-erabakia jakinarazi beharko die langileari eta langilearen lege-ordezkariei, lekualdaketa egin baino hogeita hamar egun lehenago, gutxienez.

Behin lekualdaketa-erabakia jakinarazita, langileak aukeratzeko eskubidea izango du. Langileak aukera dezake lekualdaketa onartzea, gastuen ondoriozko konpentsazioa jasota, edo kontratua azkentzea, kalte-ordaina jasota. Kalte-ordain horren zenbatekoa izango da lanean egindako urte bakoitzeko hogeieguneko aldiari dagozkion alokairuak bestekoa, betiere, hamabi hilabeteko mugarekin; urtekoak baino aldi laburragoak hilabeteen arabera lainduko dira. Lehenengo kasuan aipatutako konpentsaziora bilduko dira langilearen gastuak zein langile horren kargura dau den ahaideen gastuak, alderdien artean hitzartutakoaren arabera; konpentsazio hori inoiz ezin da izan hitzarmen kolektiboetan ezarritako gutxieneko muga azpikoa.

Sin perjuicio de la ejecutividad del traslado en el plazo de incorporación citado, el trabajador que no habiendo optado por la extinción de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción competente. La sentencia declarará el traslado justificado o injustificado y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser reincorporado al centro de trabajo de origen.

Cuando, con objeto de eludir las previsiones contenidas en el apartado siguiente de este artículo, la empresa realice traslados en períodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales allí señalados, sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichos nuevos traslados se considerarán efectuados en fraude de Ley y serán declarados nulos y sin efecto.

2. El traslado a que se refiere el apartado anterior deberá ir precedido de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no inferior a quince días, cuando afecte a la totalidad del centro de trabajo, siempre que éste ocupe a más de cinco trabajadores, o cuando, sin afectar a la totalidad del centro de trabajo, en un período de noventa días comprenda a un número de trabajadores de, al menos:

a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.

b) El diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.

Lekualdaketa betearazi behar da, lanean hasteko ezarri epean. Hori gorabehera, kontratua azkentzea aukeratu ez duen langileak enpresaburuaren erabakia aurkara dezake jurisdikzio eskudunean, baldin eta erabaki horrekin bat ez badator. Epaiak adieraziko du lekualdaketa justifikatua ala justifikatu gabea den; azken kasu horretan, epaiak langileari aitortuko dio bere jatorrizko lantokian lanean hasteko eskubidea.

Artikulu honen hurrengo idatz-zatia jasotako xedapenak saihesteko asmoarekin, enpresak lekualdaketak egin dituenean, xedapen horietan aipatu mugen azpitik, elkarren segidako lau-ogeita hamar eguneko aldietan, eta horrela jardutea justifikatzen duen arrazoi berririk izan gabe, lekualdaketa berri horiek lege-iruzurrean egindakotzat jo eta adieraziko da deusezak eta ondorerik gabeak direla.

2. Aurreko idatz-zatiak aipatutako lekualdaketa egin aurretik, langileen lege-ordezkariek kontsultatu beharko dira; kontsultaldia ezin da izan hamabost egunetik beherakoa, lekualdaketak lantokiko langile guztiak ukitzen dituenean, baldin eta lantoki horrek bost langile baino gehiago baditu, edo, lantokiko langile guztiak ukitu ez arren, lauogeita hamar eguneko aldi, gutxienez, langile-kopuru hau lekualdatzen denean:

a) Hamar langile, ehun langile baino gutxiagoko enpresetan.

b) Langileen ehuneko hamar, ehun eta hirurehun langile arteko enpresetan.

c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores.

Dicho período de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

La apertura del período de consultas y las posiciones de las partes tras su conclusión deberán ser notificadas a la autoridad laboral para su conocimiento. Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos.

Tras la finalización del período de consultas el empresario notificará a los trabajadores su decisión sobre el traslado, que se registrará a todos los efectos por lo dispuesto en el apartado 1 de este artículo.

No obstante lo señalado en el párrafo anterior, la autoridad laboral, a la vista de las posiciones de las partes y siempre que las consecuencias económicas o sociales de la medida así lo justifiquen, podrá ordenar la ampliación del plazo de incorporación a que se refiere el apartado 1 de este artículo

c) Hogeita hamar langile, hirurehun langile edo gehiagoko enpresetan.

Kontsultaldi horretan aztertu behar-ko dira enpresaburuaren erabakia eragin duten arrazoiak, eta erabaki horren ondoreak saihestu zein murrizteko aukerak, bai eta ukitutako langileengan erabaki horrek dituen ondorioak arintzeko moduko neurriak ere.

Lan-agintaritzari jakinarazi behar zaizkio kontsultaldiaren hasiera eta kontsultaldi hori amaitzean alderdiek dituzten jarrerak, lan-agintaritzak horren guztiaren berri izan dezan. Kontsultaldiak iraun bitartean, alderdiek onustez negoziatu beharko dute, akordioa lortzeko asmoarekin.

Akordia lortzeko ados etorri beharko dira enpresa-batzordeko edo -batzordeetako kideen gehiengoa, edo, hala denean, langileen eskuordeen gehiengoa, edo horien gehiengoa ordezkatzeko duten sindikatu-ordezkaritzen gehiengoa, halakoa badago.

Kontsultaldia amaitu ostean, enpresaburuak langileei jakinaraziko die lekualdaketa- inguruan hartu duen erabakia; artikuluko honen 1. idatz-zatia xedatutakoak arautuko du jakinarazpen hori ondore guztietarako.

Aurreko lerrokadan aipatutakoa gorabehera, lan-agintaritzak agin dezake, alderdien jarrerak aintzat hartuta, eta hartutako neurriaren ekonomia- eta gizarte-ondorioek halaxe justifikatzen dutenean beti, artikuluko honen 1. idatz-zatiak lanean hasteko aipatutako epea luzatzea eta, ondorenez, lekualdaketa-

y la consiguiente paralización de la efectividad del traslado por un período de tiempo que, en ningún caso, podrá ser superior a seis meses.

Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 1 de este artículo. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta su resolución.

El acuerdo con los representantes legales de los trabajadores en el período de consultas se entenderá sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados al ejercicio de la opción prevista en el párrafo cuarto del apartado 1 de este artículo.

3. Si por traslado uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador de la misma empresa, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo.

3bis La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajado-

ren eragingarritasuna etetea; epe-luzatze hori inola ere ezin daiteke izan sei hilabetetik gorakoa.

Idatz-zati honek aipatu erabakien aurka gatazka kolektiboaren bidez erreklama daiteke, artikuluko honen 1. idatz-zatian jasotako banakako akzioari kalterik egin gabe. Gatazka kolektiboaren hasierak gelditu egingo ditu hasita dauden banakako akzioen izapideak, harik eta hura ebatzi arte.

Kontsultaldian langileen lege-ordezkariekin lortutako akordioak ez dio kalterik egingo ukitutako langileek duten eskubideari, artikuluko honen 1. idatz-zatikiko laugarren lerrokadan jasotako aukera egiteko.

3. Lekualdaketaren ondorioz ezkontideetako batek bizilekua aldatzen badu, beste ezkontideak eskubidea izango du, enpresa bereko langilea izanez gero, herri horretara lekualdatzeko, lanpostua badago.

3bis Genero-indarkeriaren biktima den emakume langileak utzi behar izan badu lan-zerbitzuak ematen zituen herria, beraren babesa edo gizarte-laguntza osorako eskubidea benetakoak izan daitezen, lehenespeneko eskubidea izango du, enpresak beste edozein lantokitan, langile horren lanbide-taldean edo kategoria baliokidean, hutsik duen lanpostua betetzeko.

Halako kasuetan, enpresak nahitaez komunikatu behar dizkio emakume

ra las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

4. Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores que exijan que estos residan en población distinta de la de su domicilio habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas.

El trabajador deberá ser informado del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a cinco días laborables en el caso de desplazamientos de duración superior a tres meses; en este último supuesto, el trabajador tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

langileari une horretan dauden hutsunetak edo etorkizunean izan daitezkeenak.

Lekualdaketak edo lantokiaren aldaketak hasieran sei hilabete iraungo du; sei hilabete horietan, enpresak betebeharra du, lekualdaketa gertatu baino lehenago emakumeak zuen lanpostua erreserbatzeko.

Sei hilabeteko aldi hori amaituta, emakume langileak erabaki dezake aurretiaz zuen lanpostura itzultzea edo lanpostu berrian jarraitzea. Azken kasu horretan, ezerezean geratuko da aipatu lanpostua erreserbatzeko betebeharra.

4. Enpresak bere langileen aldi baterako joanarazteak agin ditzake, ekonomia-, teknika-, antolaketa- edo ekoizpen-arrazoiengatik, edo enpresaren jarduerari lotutako kontratazioengatik; joanarazte horiek eragin behar dute langileak euren ohiko bizilekuan ez bizitzea. Halaber, alokairuez gain, bidaia-gastuak eta bidaia-sariak ordaindu beharko dizkie enpresaburuak langilei.

Langileari aurrerapen nahikoarekin eman beharko zaio joanaraztearen berri, hori eragingarri izan baino lehenago. Aurrerapen hori ezin da izan bost lanegunetik beherakoa, joanarazteak hiru hilabetetik gora iraun behar badu. Azken kasu horretan, hiru hilabeteko joanarazte bakoitzeko, langileak lau laneguneko atsedena izateko eskubidea izango du, bere jatorrizko bizilekuan; bidaia-egunak ez dira zenbatuko egun horien artean, eta enpresaburuaren kontura izango dira halako bidaien gastuak.

Contra la orden de desplazamiento, sin perjuicio de su ejecutividad, podrá recurrir el trabajador en los mismos términos previstos en el apartado 1 de este artículo para los traslados.

Los desplazamientos cuya duración en un período de tres años exceda de doce meses tendrán, a todos los efectos, el tratamiento previsto en esta Ley para los traslados.

5. Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a que se refiere este artículo.

**Artículo 41.** *Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo*

1. La dirección de la empresa, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.

Se entenderá que concurren las causas a que se refiere este artículo cuando la adopción de las medidas pro-

Joanarazteko aginduaren aurka, hori betearazi beharrekoa izan arren, langileak errekurtsua jar dezake, artikuluko honen 1. idatz-zatian lekualdaketetarako ezarri baldintza berberetan.

Hiru urteko aldian, hamabi hilabete gorako iraupena duten joanarazteek ondore guztietarako izango dute lege honetan lekualdaketetarako ezarri tamendu bera.

5. Langileen lege-ordezkariek lehenetasuna izango dute artikuluko honek aipatu lanpostuetan gelditzeko.

**41. artikulua.** *Lan-baldintzen funtsezko aldarazpenak*

1. Ekonomia-, teknika-, antolaketa eta ekoizpen-arrazoi egiaztatuak daudenean, enpresako zuzendaritzak lan-baldintzen funtsezko aldarazpenak erabaki ditzake. Lan-baldintzen funtsezko aldarazpen gisa hartuko dira, besteak beste, ondoko gaiak ukitzen dituztenak:

- a) Lanaldia.
- b) Orduetgia.
- c) Txandakako lanaren araubidea.
- d) Ordainsariak emateko sistema.
- e) Lan- eta etekin-sistema.
- f) Eginkizunak, lege honen 39. artikuluko mugigarritasun funtzionalari ezarritako mugak gainditu direnean.

Artikulu honek aipatu arrazoiak badirela ulertuko da proposatutako neurriak hartuta enpresaren egoera hobe

puestas contribuya a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

2. Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán ser de carácter individual o colectivo.

Se considera de carácter individual la modificación de aquellas condiciones de trabajo de que disfrutaban los trabajadores a título individual.

Se considera de carácter colectivo la modificación de aquellas condiciones reconocidas a los trabajadores en virtud de acuerdo o pacto colectivo o disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos. La modificación de las condiciones establecidas en los convenios colectivos regulados en el Título III de la presente Ley sólo podrá producirse por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores y respecto de las materias a las que se refieren los párrafos b), c), d) y e) del apartado anterior.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, no se considerarán en ningún caso de carácter colectivo a los efectos de lo dispuesto en el apartado 4 de este artículo, las modificaciones funcionales y de horario de trabajo que afecten, en un período de noventa días, a un número de trabajadores inferior a:

a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.

daitekeenean, enpresaren baliabideak hobeto antolatuz, merkatuan lehiakorrago izateko edo merkatuko eskaerari hobeto erantzuteko.

2. Lan-baldintzen funtsezko aldarazpenak banakakoak zein kolektiboak izan daitezke.

Banakako aldarazpentzat joko da langileek banaka dituzten lan-baldintzak aldaraztea.

Aldarazpen kolektibotzat joko da akordio edo itun kolektiboak langileei aitortutako lan-baldintzak eta enpresaburuak alde bakarrez hartutako erabakiaren ondore kolektiboak direla-eta langileek dituzten lan-baldintzak aldaraztea. Lege honen III. tituluko hitzarmen kolektiboetan ezarritako baldintzak aldaraz daitezke enpresaren eta langileen ordezkarien arteko akordioarekin bakarrik, eta aurreko idatz-zatiaren b), c), d) eta e) paragrafoek aipatu gaiet dago kienez.

Aurreko lerrokadan xedatutakoa gorabehera, artikuluko honen 4. idatz-zatian xedatutako ondoretarako ez dira aldarazpen kolektibo gisa hartuko, laurogeita hamar eguneko aldian, ondoko langile-kopurua baino langile gutxiago ukitzen dituzten aldarazpen funtzionalak eta ordutegi-aldarazpenak:

a) Hamar langile, ehun langile baino gutxiagoko enpresetan.



b) El diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.

c) Treinta trabajadores, en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores.

3. La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser notificada por el empresario al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

En los supuestos previstos en los párrafos a), b) y c) del apartado 1 de este artículo, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 50, apartado 1.a), si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses.

Sin perjuicio de la ejecutividad de la modificación en el plazo de efectividad anteriormente citado, el trabajador que no habiendo optado por la rescisión de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción competente. La sentencia declarará la modificación justificada o injustificada y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones.

b) Langileen ehuneko hamar, ehun eta hirurehun langile arteko enpresetan.

c) Hogeita hamar langile, hirurehun langile edo gehiagoko enpresetan.

3. Enpresaburuak ukitutako langileari eta horren lege-ordezkariei jakinarazi behar die banakako lan-baldintzak funtsean aldarazteko erabakia, gutxieenez, aldarazpena egin baino hogeita hamar egun lehenago.

Artikulu honen 1. idatz-zatiko a), b) eta c) paragrafoetan ezarri kasuetan, eta 50. artikulua 1.a) idatz-zatian xedatutakoa gorabehera, funtsezko aldarazpenak langileari kalte egiten badiot, langileak eskubidea izango du, kontratua hutsaldu eta kalte-ordaina jasotzeko. Kalte-ordain horren zenbatekoa izango da lanean egindako urte bakoitzeko hogeit eguneko aldiari dagokion alokairuen zenbatekoa, bederatzi hilabeteko mugarekin; urteokoak baino aldi laburragoak hilabeteen arabera launduko dira

Aldarazpena betearazi behar da, aldarazpena egiteko ezarri epean. Hori gorabehera, kontratua hutsaltzea aukeratu ez duen langileak enpresaburuaren erabakia aurkara dezake jurisdikzio eskudunean, baldin eta erabaki horrekin bat ez badator. Epaiak adieraziko du aldarazpena justifikatua ala justifikatu gabea den; azken kasu horretan, epaiak langileari aitortuko dio aurretiaz zituen lan-baldintzak berriro izateko eskubidea.

Cuando con objeto de eludir las previsiones contenidas en el apartado siguiente de este artículo, la empresa realice modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo en períodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales a que se refiere el último párrafo del apartado 2, sin que concurran causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas modificaciones se considerarán efectuadas en fraude de Ley y serán declaradas nulas y sin efecto.

4. La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de duración no inferior a quince días. Dicho período de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos.

Tras la finalización del período de consultas el empresario notificará a los trabajadores su decisión sobre la modi-

Artikulu honen hurrengo idatz-zatian jasotako xedapenak saihesteko asmoarekin, enpresak lan-baldintzen funtsezko aldarazpenak egiten dituenean, 2. idatz-zatiaren azken lerroak aipatu mugen azpitik, elkarren segidako laurogeita hamar eguneko aldietan, eta horrela jardutea justifikatzen duen arrazoiz berririk izan gabe, aldarazpen berri horiek lege-iruzurrean egindakotzat jo eta adieraziko da deusezak eta ondorenik gabeak direla.

4. Lan-baldintza kolektiboak funtsean aldarazteko erabakia hartu aurretik, langileen lege-ordezkariek kontsultatu beharko dira; kontsultaldia ezin da izan hamabost egunetik behar-erakoa. Kontsultaldi horretan aztertu beharko dira enpresaburuaren erabakia eragin duten arrazoiak, eta erabaki horren ondoreak saihestu zein murrizteko aukerak, bai eta erabaki horrek ukitutako langileengan dituen ondorioak arintzeko moduko neurriak ere.

Kontsultaldiak iraun bitartean, alderdiek onustez negoziatu beharko dute, akordioa lortzeko asmoarekin.

Akordioa lortzeko ados etorri beharko dira enpresa-batzordeko edo -batzordeetako kideen gehiengoa, edo, hala denean, langileen eskuordeen gehiengoa, edo horien gehiengoa ordezkatzen duten sindikatu-ordezkaritza gehiengoa, horrelakoa badago.

Kontsultaldia amaitu ostean, enpresaburuak langileei jakinaraziko die aldarazpenaren inguruan hartu duen era-

ficación, que surtirá efectos una vez transcurrido el plazo a que se refiere el apartado 3 de este artículo.

Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 3 de este artículo. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas hasta su resolución.

El acuerdo con los representantes legales de los trabajadores en el período de consultas se entenderá sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados a ejercitar la opción prevista en el párrafo segundo del apartado 3 de este artículo.

5. En materia de traslados se estará a lo dispuesto en las normas específicas establecidas en el artículo 40 de esta Ley.

bakia; erabaki horrek ondoreak sortuko ditu artikuluko honen hirugarren idatz-zatiak aipatu epea igaro ostean.

Idatz-zati honek aipatu erabakien aurka gatazka kolektiboaren bidez erreklama daiteke, artikuluko honen 3. idatz-zatian jasotako banakako akzioari kalterik egin gabe. Gatazka kolektiboaren hasierak gelditu egingo ditu hasita dauden banakako akzioen izapideak, harik eta hura ebatzi arte.

Kontsultaldian langileen lege-ordetzkariekin lortutako akordioak ez dio kalterik egingo ukitutako langileek duten eskubideari, artikuluko honen 3. idatz-zatik bigarren lerrokadan jasotako aukera egiteko.

5. Lekualdaketei dagokienez, lege honen 40. artikuluan ezarritako arau berezietan xedatutakoa hartuko da kontuan.

## SECCIÓN II

### *Garantías por cambio de empresario*

#### **Artículo 42.** *Subcontratación de obras y servicios*

1. Los empresarios que contraten o subcontraten con otros la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquéllos deberán comprobar que dichos contratistas están al corriente en el pago de las cuotas de la Seguridad Social. Al efecto, recabarán por escrito, con identificación de la empresa afectada, certificación negativa por descubiertos en la Tesorería

## II. ATALA

### *Enpresaburua aldatzearen ondoriozko bermeak*

#### **42. artikulua.** *Obra eta zerbitzuak azpikontratzea*

1. Berezko jardueraren obra edo zerbitzuak beste enpresaburu batzuekin kontratatzen edo azpikontratzen dituzten enpresaburuek egiaztatu beharko dute kontratari horiek egunean dituztela Gizarte Segurantzari ordaindu beharreko kuotak. Horretarako, idatziz eta ukitutako enpresa identifikatuta, Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiari eskatuko diote zorpekoen ziurtagiri ne-

General de la Seguridad Social, que deberá librar inexcusablemente dicha certificación en el término de treinta días improrrogables y en los términos que reglamentariamente se establezcan. Transcurrido este plazo, quedará exonerado de responsabilidad el empresario solicitante.

2. El empresario principal, salvo el transcurso del plazo antes señalado respecto a la Seguridad Social, y durante el año siguiente a la terminación de su encargo, responderá solidariamente de las obligaciones de naturaleza salarial contraídas por los contratistas y subcontratistas con sus trabajadores y de las referidas a la Seguridad Social durante el período de vigencia de la contrata.

No habrá responsabilidad por los actos del contratista cuando la actividad contratada se refiera exclusivamente a la construcción o reparación que pueda contratar un cabeza de familia respecto de su vivienda, así como cuando el propietario de la obra o industria no contrate su realización por razón de una actividad empresarial.

3. Los trabajadores del contratista o subcontratista deberán ser informados por escrito por su empresario de la identidad de la empresa principal para la cual estén prestando servicios en cada momento. Dicha información deberá facilitarse antes del inicio de la respectiva prestación de servicios e incluirá el nombre o razón social del empresario principal, su domicilio social y su número de identificación fiscal. Asimismo, el contratista o subcon-

tratista deberá proporcionar información sobre el cumplimiento de las obligaciones de seguridad social. Diruzaintza Nagusiak nahitaez eman behar du ziurtagiri hori hogeita hamar eguneko epe luzaezinean eta erregelamendu bidez ezarritakoaren arabera. Behin epe hori igarota, erantzukizunetik askatuko da ziurtagiria eskatu duen enpresaburua.

2. Enpresaburu nagusiak, Gizarte Segurantzari dagokionez gorago aipatutako epea igaro denean izan ezik, berak egindako enkargua amaitu eta hurrengo urte osoan, erantzukizun solidarioa izango du, kontratak indarrean iraun bitartean, kontratariak eta azpikontrariak langileekiko hartu dituzten alokairu-izaerako betebeharren gainean eta Gizarte Segurantzaren betebeharren gainean.

Ez da izango kontratariaren egintzen ondoriozko erantzukizunik, kontratatutako jarduera familia-buruak bere etxebizitza eraikitzeko edo berriztatzeko bazarrik kontrata dezakeen jarduera denean, eta obraren edo industriaren jabeak enpresa-jardueraren ondorioz enkargatzen ez duenean obra zein industria hori egitea.

3. Enpresaburu kontratariak edo azpikontrariak bere langileei idatziz informatu beharko die une bakoitzean zein enpresa nagusirentzat ari diren zerbitzuak ematen. Informazio hori kasuan kasuko zerbitzuak ematen hasi aurretik eman beharko da, eta informazio horretara bilduko dira enpresaburu nagusiaren izena edo horren sozietatearen izena, sozietatearen egoitza eta identifikazio fiskaleko zenbakia. Era berean, kontratariak edo azpikontrariak en-

tratista deberán informar de la identidad de la empresa principal a la Tesorería General de la Seguridad Social en los términos que reglamentariamente se determinen.

4. Sin perjuicio de la información sobre previsiones en materia de subcontratación a la que se refiere el artículo 64 de esta Ley, cuando la empresa concierte un contrato de prestación de obras o servicios con una empresa contratista o subcontratista, deberá informar a los representantes legales de sus trabajadores sobre los siguientes extremos:

a) Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista.

b) Objeto y duración de la contrata.

c) Lugar de ejecución de la contrata.

d) En su caso, número de trabajadores que serán ocupados por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal.

e) Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

Cuando las empresas principal, contratista o subcontratista compartan de forma continuada un mismo centro de trabajo, la primera deberá disponer de un libro registro en el que se refleje la información anterior respecto de todas las empresas citadas. Dicho libro estará a disposición de los representantes legales de los trabajadores.

presa nagusiaren berri eman beharko dio Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiari, erregelamendu bidez ezarrirakoaren arabera.

4. Lege honen 64. artikulua aipatu azpikontratazioen inguruko aurreikuspenak informatzea gorabehera, enpresak obrak egiteko edo zerbitzuak emateko kontrata egiten duenean enpresa kontratari edo azpikontratari batekin, bere langileen lege-ordezkariei jakinarazi beharko dizkie ondoko inguruabarrak:

a) Enpresa kontratariaren edo azpikontratariaren izena edo horren sozietatearen izena, egoitza eta identifikazio fiskaleko zenbakia.

b) Kontrataren objektua eta iraupena.

c) Kontrata betearazteko lekua.

d) Hala denean, kontratariak edo azpikontratariak enpresa nagusiaren lantokian erabiliko duen langile-kopurua.

e) Jarduerak koordinatzeko hartutako neurriak, lan-arriskuak prebenitzeari dagozkionez.

Enpresa nagusiak, kontratariak edo azpikontratariak lantoki bera dutenean modu etengabea, lehenengoak erregistro-liburu bat izan beharko du, eta horretan aurreko informazioa jaso beharko da aipatu enpresa guztiei dagokienez. Liburu hori langileen lege-ordezkarien esku izango da.

5. La empresa contratista o subcontratista deberá informar igualmente a los representantes legales de sus trabajadores, antes del inicio de la ejecución de la contrata, sobre los mismos extremos a que se refieren el apartado 3 anterior y las letras b) a e) del apartado 4.

6. Los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas, cuando no tengan representación legal, tendrán derecho a formular a los representantes de los trabajadores de la empresa principal cuestiones relativas a las condiciones de ejecución de la actividad laboral, mientras compartan centro de trabajo y carezcan de representación.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no será de aplicación a las reclamaciones del trabajador respecto de la empresa de la que depende.

7. Los representantes legales de los trabajadores de la empresa principal y de las empresas contratistas y subcontratistas, cuando compartan de forma continuada centro de trabajo, podrán reunirse a efectos de coordinación entre ellos y en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral en los términos previstos en el artículo 81 de esta Ley.

La capacidad de representación y ámbito de actuación de los representantes de los trabajadores, así como su crédito horario, vendrán determinados por la legislación vigente y, en su caso, por los convenios colectivos de aplicación.

5. Horrez gain, enpresa kontratariak edo azpikontratariak bere langileen lege-ordezkarriak informatu beharko ditu, kontrata betearazteari ekin aurretik, aurreko 3. idatz-zatiak eta 4. idatz-zatiaren b) letratik e) letrarakoek aipatu inguruabarren ganean.

6. Enpresa kontratari eta azpikontratarrietako langileek, lege-ordezkaritza ez dutenean, eskubidea izango dute, enpresa nagusiko langileen ordezkarietara galderak egiteko, lan-jarduera betetzeko baldintzen inguruan, lantoki berean lan egin baina ordezkarietara ez duten bitartean.

Aurreko idatz-zatian xedatutakoa ez zaie aplikatuko langileak egindako erreklamazioei, baldin eta erreklamazio horiek langilea zein enpresaren mende izan eta enpresa horren aurka-koak badira.

7. Enpresa nagusiko eta enpresa kontratari eta azpikontratarrietako langileen lege-ordezkariek bilerak egin ditzakete, lantoki bera dutenean modu etengabea; ordezkarien bilera horiek izango dira euren artean koordinatzeko, lan-jarduera betetzeko baldintzen inguruan, lege honen 81. artikuluan ezarritakoaren arabera.

Indarrean dagoen legeriak eta, hala denean, aplikatu beharreko hitzarmen kolektiboek zehaztuko dituzte langileen ordezkarien ordezkarietza-gaitasuna eta jarduteko esparrua, bai eta euren orduen kreditua ere.

**Artículo 43.** *Cesión de trabajadores*

1. La contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa sólo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas en los términos que legalmente se establezcan.

2. En todo caso, se entiende que se incurre en la cesión ilegal de trabajadores contemplada en el presente artículo cuando se produzca alguna de las siguientes circunstancias: que el objeto de los contratos de servicios entre las empresas se limite a una mera puesta a disposición de los trabajadores de la empresa cedente a la empresa cesionaria, o que la empresa cedente carezca de una actividad o de una organización propia y estable, o no cuente con los medios necesarios para el desarrollo de su actividad, o no ejerza las funciones inherentes a su condición de empresario.

3. Los empresarios, cedente y cesionario, que infrinjan lo señalado en los apartados anteriores responderán solidariamente de las obligaciones contraídas con los trabajadores y con la Seguridad Social, sin perjuicio de las demás responsabilidades, incluso penales, que procedan por dichos actos.

4. Los trabajadores sometidos al tráfico prohibido tendrán derecho a adquirir la condición de fijos, a su elección, en la empresa cedente o cesionaria. Los derechos y obligaciones del trabajador en la empresa cesionaria serán los que correspondan en condiciones ordinarias a un trabajador que

**43. artikulua.** *Langileak lagatzea*

1. Baimendutako aldi baterako laneko enpresek bakarrik kontrata ditzakete langileak beste enpresa bati aldi batean lagatzeko, betiere legeak ezarritakoaren arabera.

2. Edozein kasutan ere, artikulua honen arautzen du langileak legearen aurka lagatzea, bada hori horrela gertatu dela ulertuko da, hurrengo inguruabarraren bat dagoenean: enpresen arteko zerbitzu-kontratuen objektu bakarra izatea enpresa lagatzaileak enpresa hartzaileari langileak lagatzea, edo enpresa lagatzaileak jarduera edo antolaketa propio eta egonkorrik ez izatea, edo enpresa lagatzaileak beharrezko bideirik ez izatea bere jarduera gauzatzeko, edo enpresa lagatzaileak ez gauzatea berari enpresaburu gisa datxezkion egin-kizunak.

3. Aurreko idatz-zatietan ezarritakoa betetzen ez duten enpresaburuek, lagatzaileek zein hartzaileek, erantzukizun solidarioa izango dute langileekin hartu dituzten betebeharren gainean nahiz Gizarte Segurantzarekiko gainean, betiere egintza horiek eratorri osterrantzeko erantzukizunei kalterik egin gabe, ez eta zigor-erantzukizunei ere.

4. Debekatutako trafikoaren mende dauden langileek finko bihurtzeko eskubidea izango dute, aukeran, enpresa lagatzailean edo hartzailean. Langileak enpresa hartzailean izango ditu ohiko egoeran lanpostu berean edo baliokidean zerbitzuak ematen dituen langilearen eskubide eta betebeharrak;

preste servicios en el mismo o equivalente puesto de trabajo, si bien la antigüedad se computará desde el inicio de la cesión ilegal.

#### **Artículo 44.** *La sucesión de empresa*

1. El cambio de titularidad de una empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior, incluyendo los compromisos de pensiones, en los términos previstos en su normativa específica, y, en general, cuantas obligaciones en materia de protección social complementaria hubiere adquirido el cedente.

2. A los efectos de lo previsto en el presente artículo, se considerará que existe sucesión de empresa cuando la transmisión afecte a una entidad económica que mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica, esencial o accesorio.

3. Sin perjuicio de lo establecido en la legislación de Seguridad Social, el cedente y el cesionario, en las transmisiones que tengan lugar por actos inter vivos, responderán solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas.

El cedente y el cesionario también responderán solidariamente de las obli-

baina antzinatasuna zenbatuko da legearen aurkako lagatzea hasi zenetik.

#### **44. artikulua.** *Enpresaren ondorengotza*

1. Enpresa, lantoki edo ekoizpen-unitate autonomoaren gaineko titular-tasun-aldaketak, berez, ez ditu azkendu-ko lan-harremanak; enpresaburu berria aurreko enpresaburuaren lan-izaerako eta Gizarte Segurantzaren eskubide eta betebeharretan subrogatuko da, eta betebeharrak horien artean egongo dira pensioen gaineko konpromisoak, halakoen arautegi bereziak ezarritakoaren arabera, eta, oro har, gizarte-babes osagarriari dagokionez, enpresa lagatzaileak bere gain hartutako betebeharrak.

2. Artikulu honetan ezarri ondoretarako, enpresaren ondorengotza dagoela ulertuko da, eskualdaketak ukitutako erakunde ekonomikoak bere nortasunari eusten diotenean; erakunde ekonomikoa da jarduera ekonomikoa, oinarrizkoa zein osagarria, gauzatzeko baliabide antolatutak dituen.

3. Gizarte Segurantzaren legerian ezarritakoa gorabehera, inter vivos egin-tzen bidez egindako eskualdaketetan, enpresaburu lagatzaileak eta enpresaburu hartzaileak erantzukizun solidarioa izango dute hiru urtez, eskualdaketa egin aurretik sortu eta bete gabe dauden lan-betebeharrekiko.

Halaber, enpresaburu lagatzaileak eta enpresaburu hartzaileak erantz-



gaciones nacidas con posterioridad a la transmisión, cuando la cesión fuese declarada delito.

4. Salvo pacto en contrario, establecido una vez consumada la sucesión mediante acuerdo de empresa entre el cesionario y los representantes de los trabajadores, las relaciones laborales de los trabajadores afectados por la sucesión seguirán rigiéndose por el convenio colectivo que en el momento de la transmisión fuere de aplicación en la empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma transferida.

Esta aplicación se mantendrá hasta la fecha de expiración del convenio colectivo de origen o hasta la entrada en vigor de otro convenio colectivo nuevo que resulte aplicable a la entidad económica transmitida.

5. Cuando la empresa, el centro de trabajo o la unidad productiva objeto de la transmisión conserve su autonomía, el cambio de titularidad del empresario no extinguirá por sí mismo el mandato de los representantes legales de los trabajadores, que seguirán ejerciendo sus funciones en los mismos términos y bajo las mismas condiciones que regían con anterioridad.

6. El cedente y el cesionario deberán informar a los representantes legales de sus trabajadores respectivos afectados por el cambio de titularidad de los siguientes extremos:

- a) Fecha prevista de la transmisión;
- b) Motivos de la transmisión;

kizun solidarioa izango dute, eskualdaketa egin ondoren sortutako zorren gainean, lagatze hori delitu dela adierazten denean.

4. Ondorengotza burutu ondoren, enpresaburu hartzailearen eta langileen ordezkarien arteko enpresa-akordioaren bidez egindako ituna dagoenean izan ezik, ondorengotzak ukitutako langileen lan-harremanei aplikatuko zaie eskualdaketa egiteko unean eskualdatutako enpresan, lantokian edo ekoizpen-unitate autonomoan aplikatzen zen hitzarmen kolektiboa.

Egoera horrek iraungo du hasierako hitzarmen kolektiboaren indarraldia amaitu arte edo eskualdatutako erakunde ekonomikoan aplikatu beharreko hitzarmen berria indarrean jarri arte.

5. Eskualdaketa objektu den enpresa, lantoki edo ekoizpen-unitateak bere autonomiari eusten dionean, enpresaburu titularraren aldaketak berez ez du azkenduko langileen lege-ordezkarien agintaldia; langileen lege-ordezkari horiek euren eginkizunak betetzen jarraituko dute, enpresaburuaren titulartasuna aldatu aurreko egoera eta baldintza berberetan.

6. Enpresaburu lagatzaileak eta enpresaburu hartzaileak ondoko ingurubarren gaineko informazioa eman behariko diete titulartasun-aldaketak ukitutako langileen lege-ordezkari:

- a) Eskualdaketa egiteko ezarritako data.
- b) Eskualdaketa arrazoiak.

c) Consecuencias jurídicas, económicas y sociales, para los trabajadores, de la transmisión, y

d) Medidas previstas respecto de los trabajadores.

7. De no haber representantes legales de los trabajadores, el cedente y el cesionario deberán facilitar la información mencionada en el apartado anterior a los trabajadores que pudieren resultar afectados por la transmisión.

8. El cedente vendrá obligado a facilitar la información mencionada en los apartados anteriores con la suficiente antelación, antes de la realización de la transmisión. El cesionario estará obligado a comunicar estas informaciones con la suficiente antelación y, en todo caso, antes de que sus trabajadores se vean afectados en sus condiciones de empleo y de trabajo por la transmisión.

En los supuestos de fusión y escisión de sociedades, el cedente y el cesionario habrán de proporcionar la indicada información, en todo caso, al tiempo de publicarse la convocatoria de las juntas generales que han de adoptar los respectivos acuerdos.

9. El cedente o el cesionario que previere adoptar, con motivo de la transmisión, medidas laborales en relación con sus trabajadores vendrá obligado a iniciar un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores sobre las medidas previstas y sus consecuencias para los trabajadores. Dicho período de consultas habrá de celebrarse con la suficiente

c) Eskualdaketak langileentzat dartzan ondorio juridikoak, ekonomikoak eta gizarte-izaerakoak, eta

d) Langileei begira hartutako neurriak.

7. Langileen lege-ordezkaririk izan ezean, enpresaburu lagatzaileak eta enpresaburu hartzaileak aurreko idatz-zatiko informazioa eman beharko diete eskualdaketak uki ditzakeen langileei.

8. Enpresaburu lagatzaileak behar besteko aurrerapenarekin eman beharko du aurreko idatz-zatietan aipatutako informazioa, eskualdaketa egin aurretik. Enpresaburu hartzaileak behar besteko aurrerapenarekin komunikatu beharko ditu informazio horiek, betiere eskualdaketak langileen enplegeta lan-baldintzak ukitu aurretik.

Sozietateek bat egitean eta sozietateak zatitzean, enpresa lagatzaileak eta enpresa hartzaileak eman beharko dute aipatutako informazioa, kasuan kasuko erabakiak hartu behar dituzten batza orokorretarako deialdia argitaratzeko unean beti.

9. Eskualdaketaren ondorioz, enpresaburu lagatzaileak edo enpresaburu hartzaileak erabakitzen badu langileei begira lan-izaerako neurriak hartzea, nahitaez kontsultaldia hasiko du langileen lege-ordezkariekin, neurri horien gainean eta neurri horiek langileentzat dituzten ondoreen gainean. Kontsultaldi hori behar besteko aurrerapenarekin egin beharko da, neurriak bete au-

antelación, antes de que las medidas se lleven a efecto. Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Cuando las medidas previstas consistieren en traslados colectivos o en modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, el procedimiento del período de consultas al que se refiere el párrafo anterior se ajustará a lo establecido en los artículos 40.2 y 41.4 de la presente Ley.

10. Las obligaciones de información y consulta establecidas en el presente artículo se aplicarán con independencia de que la decisión relativa a la transmisión haya sido adoptada por los empresarios cedente y cesionario o por las empresas que ejerzan el control sobre ellos. Cualquier justificación de aquéllos basada en el hecho de que la empresa que tomó la decisión no les ha facilitado la información necesaria no podrá ser tomada en consideración a tal efecto.

### SECCIÓN III

#### *Suspensión del contrato*

**Artículo 45.** *Causas y efectos de la suspensión*

1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:

- a) Mutuo acuerdo de las partes.
- b) Las consignadas válidamente en el contrato.
- c) Incapacidad temporal de los trabajadores.

rretik. Kontsultaldian, alderdiek onustez negoziatu beharko dute, akordioa lortzeko asmoarekin. Hartutako neurriak lekualdaketa kolektiboak edo lan-baldintzen funtsezko aldarazpen kolektiboak direnean, aurreko lerrokadak aipatu kontsultaldiaren prozedura lege honen 40.2 eta 41.4 artikuluetan ezarritakoarekin bat etorriko da.

10. Artikulu honetan informatzeko eta kontsultatzeko ezarri betebeharrak aplikatuko dira kontuan hartu gabe eskualdaketaren erabakia enpresaburu lagatzaileak eta hartzaileak edo horien gaineko kontrola duten enpresek hartu duten. Ondore horretarako, ezin izango dira kontuan hartu enpresaburu lagatzaile eta hartzaileen justifikazioak, baldin eta justifikazio horien oinarri bada erabakia hartu zuen enpresak euren behar besteko informazioa eman ez izana.

### III. ATALA

#### *Kontratua etetea*

**45. artikulua.** *Kontratua etetearen arrazoiak eta ondoreak*

1. Lan-kontratua eten daiteke hurrengo arrazoiak direla bide:

- a) Alderdien arteko adostasuna.
- b) Kontratuan baliozkotasunez jasotakoak.
- c) Langileen aldi baterako ezgaitasuna.

d) Maternidad, riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora y adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, de menores de seis años.

e) Cumplimiento del servicio militar o de la prestación social sustitutoria.

f) Ejercicio de cargo público representativo.

g) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.

h) Suspensión de sueldo y empleo, por razones disciplinarias.

i) Fuerza mayor temporal.

j) Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

k) Excedencia forzosa.

l) Por el ejercicio del derecho de huelga.

m) Cierre legal de la empresa.

n) Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

2. La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.

#### **Artículo 46. Excedencias**

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que im-

d) Amatasuna, emakume langilearen haurdunaldi bitarteko arriskua eta sei urtetik beherakoen adopzioa edo familia-harrera, dela adopzio aurrekoa dela iraunkorra.

e) Soldadutza egitea nahiz ordezeko gizarte-prestazioa betetzea.

f) Ordezkaritza-kargu publikoa izatea.

g) Langilearen askatasun gabezia, epai kondenatzailerik ez dagoen bitartean.

h) Soldata eta enplegua etetea, diziplina-arrazoien ondorioz.

i) Aldi baterako ezinbesteko kasua.

j) Ekonomia-, teknika-, antolaketa- edo ekoizpen-arrazoia.

k) Derrigorreko eszedentzia.

l) Greba-eskubidea egikaritzea.

m) Enpresa legez ixtea.

n) Genero-indarkeriaren biktime izateagatik bere lanpostua uztera behartuta dagoen emakume langileak hartutako erabakia.

2. Lan-kontratua eteteak alderdiak askatzen ditu lan egiteko eta lan hori ordaintzeko elkarrekiko betebeharretatik.

#### **46. artikulua. Eszedentziak**

1. Eszedentzia borondatezkoa zein derrigorrekoa izan daiteke. Derrigorreko eszedentzia emango da lanera joatea eragozten duen kargu publikoa betetzeko izendatu edo hautatzeagatik. Derrigorreko eszedentziak eskubidea

posibilitate la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores,

dakar, lanpostuari eusteko eta antzinate-tasun-ondoreetarako eszedentzia-aldia zenbatzeko. Kargu publikoa utzi eta hurrengo hilabetean eskatu beharko da enpresan berriro sartzea.

2. Enpresan gutxienez urtebeteko antzinateasuna duen langileak eskubidea du borondatezko eszedentzia aitordakion; eszedentzia hori ezin da izan bi urtetik beherakoa eta bost urtetik gorakoa. Langile berak eskubide hori beste behin bakarrik egikaritu ahalko du, baldin eta lau urte igaro badira azken eszedentzia amaitu zenetik.

3. Langileek eskubidea izango dute hiru urtetik gorako iraupenik ez duen eszedentzia-aldirako, seme-alaba bakoitza zaintzeko, horiek odolekoak zein adopzio bidezkoak izan, edo familia-harrera kasuetan, hori iraunkorra zein adopzio aurrekoa izan, jaiotza-datatik edo, hala denean, ebazpen judiziala edo administrazio-ebazpena eman denetik zenbatzen hasita.

Orobat, langileek eskubidea izango dute urtebetetik gorako iraupenik ez duen eszedentzia-aldirako, salbu eta negoziatio kolektiboan iraupen luzeagoa ezartzen denean, odol bidezko edo ezkontza bidezko bigarren gradurainoko ahaideak zaintzeaz arduratzeko, ahaide horiek euren kontura baliatzeko gaitasunik ez badute, adinarenegatik, istripuarenegatik, gaixotasunarenegatik zein desgaitasunarenegatik, ordaindutako jarduerak egiteko.

Idatz-zati honetan jasotako eszedentzia langileen banakako eskubidea da, gizon zein emakumeena. Hala ere,

hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan

subjektu berak eraginda, enpresa bereko bi langilek edo gehiagok badute eskubide hori, enpresaburuak muga dezake langileok aldi berean egikaritzea eskubide hori, justifikatutako arrazoiak baldin badaude, enpresaren jardunbidean oinarrituta.

Beste subjektu eragile batek eszedentzia-aldi berri baterako eskubidea ematen duenean, eszedentzia-aldi berraren hasierak amaitu egingo du, hala denean, aurreko eszedentzia.

Artikulu honetan ezarritakoaren araberlangilea eszedentzian dagoen aldia antzinatasun-ondoretarako zenbatuko da, eta langileak eskubidea izango du lanbide-prestakuntzarako ikastaroetara joateko; enpresaburuak deitu beharko dio, ikastaroetara joan dadin, batez ere, berriro lanean hasten denean. Lehenengo urtean langileak lanpostua erreserbatua izateko eskubidea du. Behin epe hori igarota, erreserba egokitu zaito lanbide-talde bereko edo kategoría baliokide bateko beste lanpostu bati.

Hala ere, langilea modu ofizialean legearen araberrako familia ugariaren izaera aitortua duen familiako kide denean, lanpostuaren erreserba 15 hilabeteraino luzatuko da, langile hori kategoría orokorreko familia ugarikoa bada, eta gehienez 18 hilabeteraino, kategoría berezikoa bada.

4. Orobat, enpresan eszedentzia eska dezakete probintzian edo esparru handiagoan sindikatu-eginkizunak di-

funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

**Artículo 47.** *Suspensión del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor*

1. El contrato de trabajo podrá ser suspendido, a iniciativa del empresario, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 51 de esta Ley y en sus normas de desarrollo, excepto en lo referente a las indemnizaciones, que no procederán.

La autorización de esta medida procederá cuando de la documentación obrante en el expediente se desprenda razonablemente que tal medida temporal es necesaria para la superación de una situación de carácter coyuntural de la actividad de la empresa.

En este supuesto, el plazo a que se refiere el apartado 4 del artículo 51 de esta Ley, relativo a la duración del período de consultas, se reducirá a la mitad y la documentación justificativa

tuzten langileek, ordezkaritza-kargua duten bitartean.

5. Eszedentzian dagoen langileak lehenespeneko eskubidea baino ez du enpresan berriro sartzeko, bere kategorian edo antzekoan dauden edo egongo diren hutsuneetan.

6. Eszedentzia-egoera modu kolektiboan erabakitako beste kasu batzuetan ezar daiteke, erabaki kolektibo horretan jasotako araubide eta ondoreekin.

**47. artikulua.** *Kontratua etetea ekonomia-, teknika-, antolaketa- edo ekoizpen-arrazoiengatik edo ezinbesteko kasuak eratorritako arrazoiengatik*

1. Lan-kontratua enpresaburuak eskatuta eten daiteke, ekonomia-, teknika-, antolaketa- edo ekoizpen-arrazoiengatik, lege honen 51. artikuluan eta hori gartzten duten arauetan ezarritako prozedurarekin bat etorritz; kalte-ordainak, orde, ez dira bidezkoak izango.

Neurri hori baimentzea bidezkoa izango da, espedientera bildutako agiritatik modu arrazoitsu batez ondorioztatzen denean aldi baterako neurri hori beharrezkoa dela, enpresako jardueraren abaguneko egoera gainditzeko.

Halakoetan, lege honen 51. artikuluko 4. idatz-zatiko epea, kontsultaldien iraupenari buruzkoa, erdira laburtuko da, eta etetea justifikatzeko agiriak behar-beharrezkoak izango dira, soil-

será la estrictamente necesaria en los términos que reglamentariamente se determinen.

2. Igualmente, el contrato de trabajo podrá ser suspendido por causa derivada de fuerza mayor con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 51.12 de esta Ley y normas reglamentarias de desarrollo.

**Artículo 48.** *Suspensión con reserva de puesto de trabajo*

1. Al cesar las causas legales de suspensión, el trabajador tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado, en todos los supuestos a que se refiere el apartado 1 del artículo 45 excepto en los señalados en los párrafos a) y b) del mismo apartado y artículo, en que se estará a lo pactado.

2. En el supuesto de incapacidad temporal, producida la extinción de esta situación con declaración de invalidez permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante un período de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la invalidez permanente.

3. En los supuestos de suspensión por prestación del servicio militar o

soilik, erregelamendu bidez ezarritakoaren arabera.

2. Era berean, lan-kontratua ezinbesteko kasuaren arrazoiarengatik eten daiteke, lege honen 51.12 artikuluan eta hori garatzen duten erregelamenduetan ezarritako prozedurarekin bat etorritu.

**48. artikulua.** *Kontratua etetea lanpostua erresebatuta*

1. Kontratua eteteke legezko arrazoiak desagertzean, langileak eskubidea izango du erresebatutako lanpostuan berriro lanean hasteko, 45. artikulua 1. idatz-zatiak aipatu kasu guztietan, artikulua eta idatz-zati bereko a) eta b) paragrafoetako kasuetan izan ezik; azken kasu horietan itundutakoa hartuko da kontuan.

2. Aldi baterako ezgaitasun kasuetan, egoera hori baliaezintasun iraunkorra adierazita azkentzen denean, ohiko lanbiderako ezgaitasun iraunkor osoarekin, edozein lanetarako erabateko ezgaitasun iraunkorarekin edo baliaezintasun handiarekin, kalifikazio-organoak uste badu langilearen ezgaitasun-egoera hobekuntzarengatik berrikusi eta langilea lanpostuan berriro lanean hasiko dela, lan-harremanek etenda jarraituko dute, eta lanpostua bi urtean erresebatuko da, ezgaitasun iraunkorra adierazten duen ebazpena eman denetik zenbatzen hasita.

3. Kontratua eteten denean soldaduzta egin nahiz ordezkoko gizarte-presta-



prestación social sustitutoria, ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, el trabajador deberá reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la cesación en el servicio, cargo o función.

4. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospita-

zioa betetzeagatik, ordezkaritza-kargu publikoa izateagatik edo probintzian zein esparru handiagoan sindikatu-eginkizunak izateagatik, langilea enpresan berriro lanean hasiko da, bere zerbitzua, kargua edo eginkizuna utzi eta, gehienez, egutegiko hogeita hamar eguneko epean.

4. Erditze-kasuan, eteteak hamasei asteko iraupena izango du. Hamasei aste horiek etengabeak izango dira, eta erditze anitzean, bigarren seme edo alabatik aurrera, seme edo alaba bakoitzeko bi aste gehiago luzatuko dira. Etenaldia banatuko da emakume interesdunak aukeraturakoaren arabera, baina sei aste erditu ostean izango dira beti. Ama hiltzen bada, aita balia daiteke etenaldi osoaz edo etenalditik gertzen den zatiaz.

Aurrekoa gorabehera, eta erditu osteko lehenengo sei asteetan amak nahitaez hartu beharreko atsedinari kalterik egin gabe, aitak eta amak lan egiten badute, amatasunaren ondoriozko atsedendia hastean, amak aukera dezake aitak erditu osteko aldi zehatz eta etengabean atsedendia zati bat hartzea; aitak atsedendia hori izan dezake amarekin batera edo amaren atsedendia amaitu ostean. Edozelan ere, ezin daiteke aukera hori burutu, une horretan lanean hastea arriskutsua izan daitekeenean amaren osasunerako.

Garaia baino lehenagoko erditzea badago edo, beste edozein arrazoiren ondorioz, jaioberria ospitalerata egon

lizado a continuación del parto, el período de suspensión, podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de

behar bada erditu ostean, etenaldia zenbatu daiteke ospitaleko alta ematen den datatik aurrera, amak hala eskatuta edo, horrek eskatu ezean, aitik eskatuta. Zenbaketa horretatik kanpo daude erditu osteko lehenengo sei asteak; amaren kontratua nahitaez eten behar da sei aste horietan.

Sei urte arteko adingabeak adoptatu eta familian hartzen direnean, adoptatu aurretik zein modu iraunkorrean, etenaldiak etengabeago hamasei asteko iraupena izango du; adopzio edo familia-harrera anitza dagoenean, etenaldia bi aste gehiago luzatuko da seme edo alaba bakoitzeko. Hamasei aste horiek zenbatzen hasiko dira, langileak egingdako aukeraren arabera, familia-harreraren inguruko erabaki administratiboan zein judiziala hartzen denetik edo adopzioa eratu duen ebazpen judiziala ematen denetik. Etenaldiak hamasei asteko iraupena izango du, berebat, sei urte baino gehiagoko adingabeak adoptatu edo familian hartzen direnean, baldin eta horiek desgaitasuna badute zein minusbaliatuak badira edo, inguruabar eta esperientzia pertsonalengatik nahiz atzerritik etortzeagatik, gizarteratzeko eta familian sartzeko arazoak badituzte, gizarte-zerbitzu eskudunek behar bezala egiaztatutakoaren arabera. Aitik eta amak lan egiten badute, interesdunek egindako aukeraren arabera banatuko da atsedenaldira; atsedenaldira hori har dezakete aldi berean edo elkarren segidan, baina atsedenaldira etengabea eta aipatu mugen barruan izan beharko da beti.

Atsedenaldira aldi berean hartzen direnean, atsedenaldira horien baturak

los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

5. En el supuesto de riesgo durante el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26, apartados 2 y 3, de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

6. En el supuesto previsto en la letra n) del apartado 1 del artículo 45, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continui-

ezin izango du gainditu aurreko idatz-zatietan aipatu hamasei asteko iraupena edo erditze anitzean har daitezkeen asteen iraupena.

Artikulu honek aipatzen dituen atsedenaldiak har daitezke lanaldi osoan zein lanaldi partzialean, ukitutako enpresaburuek eta langileek aurretiaz horixe akordatu badute, erregelamendu bidez ezarritakoaren arabera.

Nazioarteko adopzioaren kasuetan, nahitaezkoa denean aldeztatik gurasoak adoptatuaren herrialdera joatea, artikulu honetan kasu bakoitzarentzat ezarritako etenaldia has daiteke adopzioa eratzeke ebazpena eman baino lau aste lehenago.

5. Haurdunaldi bitarteko arriskua dagoenean, Lan-arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legearen 26. artikuluan, 2 eta 3. idatz-zatietan ezarritakoaren arabera, kontratuaren etetea amaituko da amatasun biologikoaren ondoriozko kontratu-ete-tea hastean edo langilea bere lanpostuan edo bere egoerarekin bat datorren beste lanpostu batean berriro lanean hasteko ezintasuna desagertzean.

6. Etenaldiak hasieran izango du sei hilabetetik gorakoa ez den iraupena, 45. artikuluan 1. idatz-zatiko n) letra jasotako kasuan, salbu eta babes judizialaren jardunetatik ondorioztatzen denean kontratuak etenda jarraitu behar duela, biktima babesteko eskubi-dea eragingarria izan dadin. Kasu ho-

dad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

#### SECCIÓN IV

##### *Extinción del contrato*

#### **Artículo 49.** *Extinción del contrato*

1. El contrato de trabajo se extinguirá:

a) Por mutuo acuerdo de las partes.

b) Por las causas consignadas válidamente en el contrato salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del empresario.

c) Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato. A la finalización del contrato, excepto en los casos del contrato de interinidad y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar ocho días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

Los contratos de duración determinada que tengan establecido plazo máximo de duración, incluidos los contratos en prácticas y para la formación, concertados por una duración inferior a la máxima legalmente establecida, se entenderán prorrogados automáticamente hasta dicho plazo cuando no me-

rretan, epaileak kontratu-etetea hiru hilabeteko aldietan luza dezake, hemezortzi hilabeteko mugarekin.

#### IV. ATALA

##### *Kontratua azkentzea*

#### **49. artikulua.** *Kontratua azkentzea*

1. Lan-kontratua azkenduko da:

a) Alderdien arteko adostasunarengatik.

b) Kontratuan baliozkotasunez ezarritako arrazoiengatik, horiek enpresaburuak era nabarian eskubideaz abusatzea dakartenean izan ezik.

c) Itundutako epea igarotzeagatik edo kontratuaren objektu den obra edo zerbitzua burutzeagatik. Kontratua amaitzean, langileak kalte-ordaina jasotzeko eskubidea izango du, bitarteko kontratuetan eta heziketarako kontratuetan izan ezik. Kalte-ordain horren zenbatekoa izango da lanean egindako urte bakoitzeko zortzi eguneko aldiari dagozkion alokairuen zenbatekoaren zati proportzionala, edo, hala denean, aplikatu beharreko arautegian ezarritakoa.

Gehieneko epea ezarrita duten iraupen jakineko kontratuak, eta horien artean praktikaldiko eta prestakuntzarako kontratuak, hitzartu badira legeak ezarritako gehieneko iraupenaren azpitik, ulertuko da modu automatikoan luzatu direla gehieneko epe horretaraino, esanbidezko salaketarik edo luzapenik izan

die denuncia o prórroga expresa y el trabajador continúe prestando servicios.

Expirada dicha duración máxima o realizada la obra o servicio objeto del contrato, si no hubiera denuncia y se continuara en la prestación laboral, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días.

d) Por dimisión del trabajador, debiendo mediar el preaviso que señalen los convenios colectivos o la costumbre del lugar.

e) Por muerte, gran invalidez o invalidez permanente total o absoluta del trabajador, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2.

f) Por jubilación del trabajador.

g) Por muerte, jubilación en los casos previstos en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, o incapacidad del empresario, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 44, o por extinción de la personalidad jurídica del contratante.

En los casos de muerte, jubilación o incapacidad del empresario, el tra-

ez eta langileak zerbitzuak ematen jarraitzen duenean.

Gehieneko iraupen hori amaituta edo kontratuaren objektu den obra eginda edo zerbitzua emanda, salaketa-rik izan ez eta lan-prestazioak jarraitzen badu, isibidez, kontratua iraupen mugagabearekin luzatutzat joko da, salbu eta aurkakoa frogatzen denean, lan-prestazioaren aldi baterako izaera egiaztatuz.

Iraupen jakineko lan-kontratua urtebetetik gorakoa bada, salaketa egiten duen kontratuaren alderdiak nahitaez jakinarazi beharko dio beste alderdiari kontratuaren amaiera, hamabost eguneko aurrerapenarekin gutxienez.

d) Langileak dimisioa aurkezteagatik; langileak eman behar du hitzarmen kolektiboetan edo tokiko ohituran ezarritako aurreabisua.

e) Langilearen heriotzarengatik, baliiezintasun handiarengatik edo baliiezintasun iraunkor osoa zein erabatekoarengatik, 48.2 artikuluan xedatutakoari kalterik egin gabe.

f) Langileak jubilazioa hartzeagatik.

g) Enpresaburuaren heriotzarengatik, jubilazioarengatik, Gizarte Segurantzaren kasuan kasuko araubidean ezarritako kasuetan, edo ezgaitasunarengatik, 44. artikuluan xedatutakoari kalterik egin gabe, edo kontratugilearen nortasun juridikoa azkentzeagatik.

Enpresaburuaren heriotza, jubilazioa edo ezgaitasuna dagoenean, langi-

bajador tendrá derecho al abono de una cantidad equivalente a un mes de salario.

En los casos de extinción de la personalidad jurídica del contratante deberán seguirse los trámites del artículo 51 de esta Ley.

h) Por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación de trabajo siempre que su existencia haya sido debidamente constatada conforme a lo dispuesto en el apartado 12 del artículo 51 de esta Ley.

i) Por despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, siempre que aquél haya sido debidamente autorizado conforme a lo dispuesto en esta Ley.

j) Por voluntad del trabajador, fundamentada en un incumplimiento contractual del empresario.

k) Por despido del trabajador.

l) Por causas objetivas legalmente procedentes.

m) Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

2. El empresario, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores la denuncia, o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas.

leak eskubidea izango du hilabete bati dagozkion alokairuen zenbatekoa jasotzeko.

Kontratugilearen nortasun juridikoa azkentzen denean, lege honen 51. artikuluko izapideak bete beharko dira.

h) Lan-prestazioa behin betiko eragozten duen ezinbesteko kasuarengatik, baldin eta hori behar bezala egiaztatu bada, lege honen 51. artikuluko 12. idatz-zatian xedatutakoarekin bat etorritz.

i) Ekonomia-, teknika-, antolaketa- edo ekoizpen-arrazoietan oinarritutako kaleratze kolektiboarengatik, baldin eta kaleratze hori behar bezala baimendu bada lege honetan xedatutakoarekin bat etorritz.

j) Langilearen borondatearengatik, enpresaburuaren kontratu ez-betetze batean oinarrituta.

k) Langilea kaleratzeagatik.

l) Legearen arabera bidezkoak diren arrazoi objektiboengatik.

m) Genero-indarkeriaren biktima izateagatik, lanpostua behin betiko uztera behartuta dagoen emakume langileak halaxe erabaki duelako.

2. Enpresaburuak, kontratu-azkentzea dela eta, langileei kontratuaren salaketa komunikatzean, edo, hala denean, kontratu-azkentzearen aurreabisua ematean, zor diren zenbatekoen likidazio-agiriaren proposamena aurkeztu beharko du.

El trabajador podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del recibo del finiquito, haciéndose constar en el mismo el hecho de su firma en presencia de un representante legal de los trabajadores, o bien que el trabajador no ha hecho uso de esta posibilidad. Si el empresario impidiese la presencia del representante en el momento de la firma, el trabajador podrá hacerlo constar en el propio recibo, a los efectos oportunos.

**Artículo 50.** *Extinción por voluntad del trabajador*

1. Serán causas justas para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato:

a) Las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo que redunden en perjuicio de su formación profesional o en menoscabo de su dignidad.

b) La falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado.

c) Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor, así como la negativa del mismo a reintegrar al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo en los supuestos previstos en los artículos 40 y 41 de la presente Ley, cuando una sentencia judicial haya declarado los mismos injustificados.

2. En tales casos, el trabajador tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas para el despido improcedente.

Langileak kitoaren jaso-agiria sinatzeko unean eska dezake langileen lege-ordezkariren bat izatea. Jaso-agiri horretan agerraraziko da langileak langileen lege-ordezkarri baten aurrean sinatu duela hori, edo langilea ez dela aukera horretaz baliatu. Jaso-agiri hori sinatzeko unean enpresaburuak langileen lege-ordezkarria aurrean izatea eragotziz gero, langileak jaso-agirian bertan agerraraz dezake hori, egoki diren ondoretarako.

**50. artikulua.** *Langilearen borondatearengatik azkentzea*

1. Langileak kontratu-azkentzea eskatu ahal izateko bidezko arrazoiak izango dira:

a) Lan-baldintzen funtsezko aldarazpenak, langilearen lanbide-prestakuntzari galerak eragiten badizkiote edo langilearen duintasuna urratzen badute.

b) Itundutako alokairuak ez ordaintzea edo ordainketa behin eta berriro atzeratzea.

c) Enpresaburuak bere betebeharren inguruan gauzatutako beste edozein ez-betetze larri, ezinbesteko kasuak izan ezik, bai eta, lege honen 40 eta 41. artikuluetan ezarritako egoeretan, enpresaburuak langilea aurreko lan-baldintzetan enpresan berriro sartzea ez onartzea ere, epai judicial batek adierazi duenean egoera horiek justifikatu gabeak direla.

2. Halakoetan, langileak eskubidea izango du, bidegabeko kaleratzeari dagokion kalte-ordaina jasotzeko.

**Artículo 51. Despido colectivo**

1. A efectos de lo dispuesto en la presente Ley se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, cuando, en un período de noventa días, la extinción afecte al menos a:

a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.

b) El 10 por 100 del número de trabajadores de la empresa en aquéllas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.

c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores.

Se entenderá que concurren las causas a que se refiere el presente artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya, si las aducidas son económicas, a superar una situación económica negativa de la empresa o, si son técnicas, organizativas o de producción, a garantizar la viabilidad futura de la empresa y del empleo en la misma a través de una más adecuada organización de los recursos.

Se entenderá igualmente como despido colectivo la extinción de los contratos de trabajo que afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando aquel se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas anteriormente señaladas.

**51. artikulua. Kaleratze kolektiboa**

1. Lege honetan xedatutakoaren ondoretarako, kaleratze kolektiboa da ekonomia-, teknika-, antolaketa- edo ekoizpen-arrazoietan oinarritutako kontratu-azkentzea, laurogeita hamar eguneko aldian, azkentzeak ukitzen ditunean, gutxienez:

a) Hamar langile, ehun langile baino gutxiagoko enpresetan.

b) Langileen ehuneko hamar, ehun eta hirurehun langile arteko enpresetan.

c) Hogeita hamar langile, hirurehun langile edo gehiagoko enpresetan.

Artikulu honek aipatu arrazoiak badirela ulertuko da, enpresaburuak hartutako neurriak lagungarri direnean, neurri ekonomikoak proposatu badira, enpresaren egoera ekonomiko negatiboa gainditzeko, eta, teknika-, antolaketa- edo ekoizpen-neurriak proposatu badira, etorkizunean enpresaren eta bertako langileen enpleguaren bideragarritasuna bermatzeko, baliabideen antolaketa egokiagoan oinarrituta.

Era berean, kaleratze kolektiboa izango da enpresako plantilla osoa ukitzen duten lan-kontratuak azkentzea, baldin eta ukitutako langileak bost baino gehiago badira, eta, arestian aipatu arazo berberetan oinarrituta, enpresaburuaren enpresa-jarduera oso-osoan bertan behera uztearen ondorio denean azkentze hori.



Para el cómputo del número de extinciones de contratos a que se refiere el párrafo primero de este artículo, se tendrán en cuenta asimismo cualesquiera otras producidas en el período de referencia por iniciativa del empresario en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el párrafo c) del apartado 1 del artículo 49 de esta Ley, siempre que su número sea, al menos, de cinco.

Cuando en períodos sucesivos de noventa días y con el objeto de eludir las previsiones contenidas en el presente artículo, la empresa realice extinciones de contratos al amparo de lo dispuesto en el artículo 52, c) de esta Ley en un número inferior a los umbrales señalados, y sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas extinciones se considerarán efectuadas en fraude de Ley, y serán declaradas nulas y sin efecto.

2. El empresario que tenga la intención de efectuar un despido colectivo deberá solicitar autorización para la extinción de los contratos de trabajo conforme al procedimiento de regulación de empleo previsto en esta Ley y en sus normas de desarrollo reglamentario. El procedimiento se iniciará mediante la solicitud a la autoridad laboral competente y la apertura simultánea de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores.

La comunicación a la autoridad laboral y a los representantes legales de los trabajadores deberá ir acompañada

Artikulu honen lehenengo errokadan aipatu kontratu-azkentzeen kopurua zenbatzeko aintzat hartuko dira, berebat, enpresaburuaren ekimenez erreferentzia-aldian azkendutako beste kontratuak, lege honen 49. artikuluko 1. idatz-zatiaren c) paragrafoan jasotako arrazoietatik kanpo langileari ez daxezkion beste arrazoi batzuetan oinarritutakoak, baldin eta bost kontratu azkendu badira gutxienez.

Elkarren segidako laurogeita hamar egunetako aldietan eta artikuluko honetan jasotako xedapenak saihesteko asmoarekin, lege honen 52.c) artikulua babesean, enpresak kontratuak azkentzen dituenean aipatu mugen azpitik, horrela jardutea justifikatzen duen arrazoi berririk izan gabe, azkentze berri horiek lege-iruzurrean egindakotzat jo eta adieraziko da deusezak eta ondorerik ga-beak direla.

2. Kaleratze-kolektiboa egiteko asmoa duen enpresaburuak lan-kontratuak azkentzeko baimena eskatu behar du, lege honetan eta erregelamendu bidez hori garatzeko arauetan ezarritako enplegu-erregulazioko prozedurarekin bat etorritik. Prozedura hasiko da lan-agintaritzaren eskudunari hori eskatuta, eta, aldi berean, langileen lege-ordetzakarekin kontsultaldia hasita.

Lan-agintaritzari eta langileen lege-ordetzakarek egindako komunikazioarekin batera aurkeztu behar dira espe-

de toda la documentación necesaria para acreditar las causas motivadoras del expediente y la justificación de las medidas a adoptar, en los términos que reglamentariamente se determinen.

La comunicación de la apertura del período de consultas se realizará mediante escrito dirigido por el empresario a los representantes legales de los trabajadores, una copia del cual se hará llegar, junto con la solicitud, a la autoridad laboral.

3. Recibida la solicitud, la autoridad laboral comprobará que la misma reúne los requisitos exigidos, requiriendo, en caso contrario, su subsanación por el empresario en un plazo de diez días, con advertencia de que, si así no lo hiciera, se le tendrá por desistido de su petición, con archivo de las actuaciones.

La autoridad laboral comunicará la iniciación del expediente a la entidad gestora de la prestación por desempleo y recabará, con carácter preceptivo, informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre las causas motivadoras del expediente, y cuantos otros resulten necesarios para resolver fundadamente. Los informes habrán de ser evacuados en el improrrogable plazo de diez días y deberán obrar en poder de la autoridad laboral antes de la finalización del período de consultas a que se refieren los apartados 2 y 4 del presente artículo, quien los incorporará al expediente una vez concluido aquél.

dientea eragin duten arrazoiak eta hartu beharreko neurrien justifikazioa egiaztatzeko behar diren agiriak, erregelamendu bidez ezarritakoaren arabera.

Kontsultaldia hasteko komunikazioa egingo da enpresaburuak langileen lege-ordezkariei zuzendutako idazkiaren bidez; horren kopia bat, eskabidearekin batera, lan-agintaritzari bidaliko zaio.

3. Eskabidea jaso ondoren, lan-agintaritzak egiaztatuko du eskabide horrek beharrezko betekizunak betetzen dituen. Betekizun horiek bete ezean, lan-agintaritzak enpresaburuari aginduko dio eskabidea hamar eguneko epean ongitzea. Halaber, enpresaburuari ohartaraziko dio hala egin ezean eskabidean atzera egin duela ulertuko dela, eta jardunak artxibatu egingo direla.

Lan-agintaritzak langabeziaren ondoriozko prestazioaren erakunde kudeatzaileari espedientea hasi dela komunikatuko dio, eta nahitaez eskatuko du Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzailetzaren txostena, espedientea eragin duten arrazoiaren gainean, bai eta modu arrazoitsu batez ebazteko beharrezkoak diren txosten guztiak ere. Txosten horiek hamar eguneko epe luzaezinean egin beharko dira, eta lan-agintaritzak izan beharko ditu horiek artikuluko honen 2 eta 4. idatz-zatiek aipatu kontsultaldia amaitu baino lehenago; lan-agintaritzak kontsultaldia amaitu ostean espedientera bilduko ditu txosten horiek.

Si, durante la tramitación del expediente, la autoridad laboral tuviera conocimiento de que por parte del empresario se están adoptando medidas que pudieran hacer ineficaz el resultado de cualquier pronunciamiento, aquélla podrá recabar del empresario y de las autoridades competentes la inmediata paralización de las mismas.

Cuando la extinción afectase a más del 50 por 100 de los trabajadores, se dará cuenta por el empresario de la venta de los bienes de la empresa, excepto de aquellos que constituyen el tráfico normal de la misma, a los representantes legales de los trabajadores y, asimismo, a la autoridad competente.

4. La consulta con los representantes legales de los trabajadores, quienes ostentarán la condición de parte interesada en la tramitación del expediente de regulación de empleo, tendrá una duración no inferior a treinta días naturales, o de quince en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores, y deberá versar sobre las causas motivadoras del expediente y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados y para posibilitar la continuidad y viabilidad del proyecto empresarial.

En todo caso, en las empresas de cincuenta o más trabajadores, se deberá acompañar a la documentación iniciadora del expediente un plan que contemple las medidas anteriormente señaladas.

Espedientearen izapideak egin bitartean, lan-agintaritzak jakin badu enpresaburua neurriak hartzen ari dela eta neurri horiek eragingabe utz ditzaketela edozein erabakiren ondorioak, enpresaburuari eta agintaritzza eskudunei agin diezaike neurri horiek berehala geldiaraztea.

Kontratu-azkentzeak langileen 100eko 50 baino gehiago ukitzen duenean, enpresaburuak enpresako ondasunen salmentaren berri emango die langileen lege-ordezkariei, bai eta agintaritzza eskudunari ere; berriemate horretatik salbuesten dira enpresaren ohiko trafikoa osatzen duten ondasunak.

4. Langileen lege-ordezkariekin egindako kontsultaldiak izango du egitegiko hogeita hamar egunetik behar-koa ez den iraupena, edo hamabost egunetik behar-koa ez dena, berrogeita hamar langiletik behar-ko enpresetan. Langileen lege-ordezkariekin interesdun alderdi izango dira enplegu-erregulazioko espedientearen izapideak egitean. Kontsulta horretan aztertu behar-ko dira espedientearen eragin duten arazoak eta espediente horren ondoreak saihestu zein murrizteko aukerak, bai eta espediente horrek ukitutako langileengan dituen ondorioak arintzeko, eta enpresa-egitasmoaren jarraipen eta bideragarritasuna ahalbidetzeko har-tu behar-ko neurriak ere.

Edozein kasutan ere, berrogeita hamar langile edo gehiagoko enpresetan, espedientearen hasteko agiriekin batera arestian aipatu neurriak jaso dituen plana aurkeztu behar-ko da.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo.

Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos.

A la finalización del período de consultas el empresario comunicará a la autoridad laboral el resultado del mismo.

5. Cuando el período de consultas concluya con acuerdo entre las partes, la autoridad laboral procederá a dictar resolución en el plazo de quince días naturales autorizando la extinción de las relaciones laborales. Si transcurrido dicho plazo no hubiera recaído pronunciamiento expreso, se entenderá autorizada la medida extintiva en los términos contemplados en el acuerdo.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, si la autoridad laboral apreciase, de oficio o a instancia de parte, la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en la conclusión del acuerdo, lo remitirá, con suspensión del plazo para dictar resolución, a la autoridad judicial, a efectos de su posible declaración de nulidad. Del mismo modo actuará cuando, de oficio o a petición de la entidad gestora de la prestación por desempleo, estimase que el acuerdo pudiera tener por objeto la obtención indebida de las prestaciones por parte

Kontsultaldiak iraun bitartean, alderdiek onustez negoziatu beharko dute, akordioa lortzeko asmoarekin.

Akordioa lortzeko ados etorri beharko da enpresa-batzordeko edo -batzordeetako kideen gehiengoa, edo, hala denean, langileen eskuordeen gehiengoa, edo horien gehiengoa ordezkatzan duten sindikatu-ordezkaritzen gehiengoa, horrelakoa badago.

Kontsultaldia amaitu ostean, enpresaburuak lan-agintaritzari komunikatuko dio kontsultaldiaren emaitza.

5. Kontsultaldia alderdien arteko akordioarekin amaitzen denean, lan-agintaritzak egutegiko hamabost eguneko epean emango du ebazpena, lan-harremanen azkentzea baimenduz. Epe hori igaro ondoren esanbidezko erabakirik ez badago, neurri azkentsailea akordioan jasotakoaren arabera baimendu dela ulertuko da.

Aurreko lerrokadan xedatutakoa gorabehera, lan-agintaritzak, ofizioz edo alderdiek hala eskatuta, akordioa egitean iruzurra, doloa, derrigortzea edo eskubidez abusatzea dagoela antzemanen gero, ebazpena emateko epea eten eta akordioa agintaritzaren bidez bidaliko du, horrek akordio horren inguruan kasuan kasuko deuseztasun-adierazpena egin dezan. Berdin jardungo du, ofizioz edo langabeziaren ondoriozko prestazioaren erakunde kudeatzaileak hala eskatuta, uste izanez gero akordioak xede izan dezakeela ukitutako langileek prestazioak bidegabe jasotzea, le-

de los trabajadores afectados por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo.

6. Cuando el período de consultas concluya sin acuerdo, la autoridad laboral dictará resolución estimando o desestimando, en todo o en parte, la solicitud empresarial. La resolución se dictará en el plazo de quince días naturales a partir de la comunicación a la autoridad laboral de la conclusión del período de consultas; si transcurrido dicho plazo no hubiera recaído pronunciamiento expreso, se entenderá autorizada la medida extintiva en los términos de la solicitud.

La resolución de la autoridad laboral será motivada y congruente con la solicitud empresarial. La autorización procederá cuando de la documentación obrante en el expediente se desprenda razonablemente que las medidas propuestas por la empresa son necesarias a los fines previstos en el apartado 1 de este artículo.

7. Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en los supuestos a que se refiere este artículo.

8. Los trabajadores cuyos contratos se extingan de conformidad con lo dispuesto en el presente artículo tendrán derecho a una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, con un máximo de doce mensualidades.

gezko langabezia-egoera eragiteko arrazoirik ez izateagatik.

6. Kontsultaldia akordiorik gabe amaitzen denean, lan-agintaritzak ebazpena emango du enpresaburuaren eskabideari oniritzia edo gaitziritzia emanez, oso-osoan edo zati batean. Ebazpena egutegiko hamabost eguneko epean emango da, lan-agintaritzari kontsultaldia amaitu dela komunikatzen zaionetik; epe hori igarota esanbidezko erabakirik ez badago, ulertuko da eskatutakoaren arabera baimendu dela neurri azkentuaz.

Lan-agintaritzaren ebazpena, arrazoitua izateaz gain, bat etorri beharko da enpresaburuaren eskabidearekin. Baimena bidezkoa izango da espedientean jasotako agirietatik ondorioztatzen denean enpresak proposatutako neurriak beharrezkoak direla artikuluko honen 1. idatz-zatian ezarri xedeetarako.

7. Langileen lege-ordezkariek enpresan gelditzeko lehentasuna izango dute artikuluko honek aipatu kasuetan.

8. Artikulu honetan xedatutakoaren arabera zein langileri kontratua azkendu eta langile horiek izango dute kalte-ordaina jasotzeko eskubidea. Kalte-ordain horren zenbatekoa izango da lanean egindako urte bakoitzeko, hogeitau eguneko aldiari dagozkion alokairuen zenbatekoa, betiere hamabi hilabeteko mugarekin; urtekoak bainoaldi laburragoak hilabeteen arabera lainduko dira.

9. Los trabajadores, a través de sus representantes, podrán solicitar igualmente la incoación del expediente a que se refiere el presente artículo, si racionalmente se presumiera que la no incoación del mismo por el empresario pudiera ocasionarles perjuicios de imposible o difícil reparación.

En tal caso, la autoridad laboral competente determinará las actuaciones y los informes que sean precisos para la resolución del expediente, respetando los plazos previstos en el presente artículo.

10. El expediente de regulación de empleo para los supuestos de declaración de quiebra, cuando los sindicatos hubieran acordado la no continuidad de la actividad empresarial, o en otros supuestos de cese de la actividad de la empresa en virtud de decisión judicial, se tramitará a los solos efectos del acceso de los trabajadores afectados a la situación legal de desempleo. Todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 2 y 4 del presente artículo en materia de período de consultas y del derecho a la indemnización a que se refiere el apartado 8.

11. En el supuesto de venta judicial de la totalidad de la empresa o de parte de la misma únicamente será aplicable lo dispuesto en el artículo 44 de esta Ley cuando lo vendido comprenda los elementos necesarios y por sí mismos suficientes para continuar la actividad empresarial.

Si, no obstante la concurrencia del supuesto anterior, el nuevo empresario decide no continuar o suspende la acti-

9. Berebat, langileek eska dezakete, euren ordezkarien bidez, artikuluko honen aipatu espedientearen hasiera, baldin eta zentzuz uste bada enpresaburuak espedientearen ez hasierak langileei galera konponezinak edo konpongaizak eragin diezazkiekeela.

Halakoetan, lan-agintaritzaren eskudunak espedientearen erabakitzearen beharrezkoak diren jardun eta txostenak zehaztuko ditu, artikuluko honetan ezarritako erregelak errespetatuta.

10. Porrota adierazten denean, sindikatuak erabaki dutelako enpresaren jarduerari ez eustea, edo erabaki judiziala dela-eta enpresa-jarduerari uzten zaion beste kasu batzuetan, enplegu-erregulazioaren izapideak egingo dira soil-soilik ukitutako langileak legezko langabezia-egoerara gertatu daitezkeen. Horrek guztiorrek ez dio kalterik egingo artikuluko honen 2 eta 4. idatz-zatietan kontsultaldiaren gainean xedatutakoari, ezta 8. idatz-zatiak aipatu kalte-ordaina jasotzeko eskubideari ere.

11. Enpresa oso-osoan edo zati batean epaiketa bidez saltzen denean, lege honen 44. artikuluko xedatutakoa soil-soilik aplikatuko da, enpresaren jarduerari eusteko beharrezko eta berez nahiko diren osagaiak saldu direnean.

Aurreko egoera hori izan arren, enpresaburu berriak aurreko enpresaburuaren jarduerari ez eustea erabakitzen

vidad del anterior, deberá fundamentarlo en expediente de regulación de empleo incoado al efecto.

12. La existencia de fuerza mayor, como causa motivadora de la extinción de los contratos de trabajo, deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de los trabajadores afectados, previo expediente tramitado conforme a lo dispuesto en este apartado.

El expediente se iniciará mediante solicitud de la empresa, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios y simultánea comunicación a los representantes legales de los trabajadores, quienes ostentarán la condición de parte interesada en la totalidad de la tramitación del expediente.

La resolución de la autoridad laboral se dictará, previas las actuaciones e informes indispensables, en el plazo de cinco días desde la solicitud, y surtirá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.

La autoridad laboral que constate la fuerza mayor podrá acordar que la totalidad o una parte de la indemnización que corresponda a los trabajadores afectados por la extinción de sus contratos sea satisfecha por el Fondo de Garantía Salarial, sin perjuicio del derecho de éste a resarcirse del empresario.

13. En lo no previsto en el presente artículo será de aplicación lo dispuesto en la Ley 30/1992, de 26 de noviem-

badu edo jarduera hori eteten badu, horren ondorioz hasitako enplegu-erregulazioko espedientearen oinarritu beharko du hori.

12. Lan-agintaritzak egiaztatu beharko du ezinbesteko kasua egon badagoela lan-kontratuak azkentzeko arrazoi gisa, ukitutako langileen kopurua edozein dela ere. Horretarako, aurretiaz espedientearen egingo du, eta espedientearen horren izapideak idatz-zati honetan xedatutakoaren arabera egingo dira.

Espedientearen enpresak egindako eskabidearen bidez hasiko da. Eskabidearekin batera, enpresak beharrezkotzat jotzen dituen frogabideak aurkeztuko ditu, eta, aldi berean, komunikazioa egingo die langileen lege-ordezkariei. Langileen lege-ordezkariek interesdun alderdi izango dira espedientearen izapide gutzietan.

Lan-agintaritzaren eabazpena emango da, eskabidea egin eta bost eguneko epean, aurretiaz premiazkoak diren jardun eta txostenak eginda; eabazpenak ondoreak sortuko ditu ezinbesteko kasuaren gertaera eragilea jaso den datatik.

Ezinbesteko kasua egiaztatzen duen lan-agintaritzak erabaki dezake lan-kontratuak zein langileri azkendu eta langile horiei dagokien kalte-ordaina Alokairuak Bermatzeko Funtsak ematea, oso-osoa edo zati batean; edozein ere, Alokairuak Bermatzeko Funtsak medeatze-eskubidea izango du enpresaburuari begira.

13. Artikulu honetan ezarri gabeko aldeetan eta, bereziki errekurtsoei dagokienez, Herri-administrazioen Arau-

bre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, en particular en materia de recursos.

Todas las actuaciones a seguir y las notificaciones que deban efectuarse a los trabajadores se practicarán con los representantes legales de los mismos.

14. Las obligaciones de información y documentación previstas en el presente artículo se aplicarán con independencia de que la decisión relativa a los despidos colectivos haya sido tomada por el empresario o por la empresa que ejerza el control sobre él. Cualquier justificación del empresario basada en el hecho de que la empresa que tomó la decisión no le ha facilitado la información necesaria no podrá ser tomada en consideración a tal efecto.

15. Cuando se trate de expedientes de regulación de empleo de empresas no incursas en procedimiento concursal que incluyan trabajadores con 55 o más años de edad que no tuvieren la condición de mutualistas el 1 de enero de 1967, existirá la obligación de abonar las cuotas destinadas a la financiación de un convenio especial respecto de los trabajadores anteriormente señalados en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.

**Artículo 52.** *Extinción del contrato por causas objetivas*

El contrato podrá extinguirse:

a) Por ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad

bide Juridikoari eta Administrazio-prozedura Erkideari buruzko azaroaren 26ko 30/1992 Legean xedatutakoa aplikatuko da.

Gauzatu beharreko jardun guztiak langileen lege-ordezkariekin egingo dira, eta langileei egin beharreko jakinarazpen guztiak langile horien lege-ordezkariei egingo zaizkie.

14. Artikulu honetan informazioari eta agiriei buruz ezarri betebeharrak aplikatuko dira kontuan hartu gabe kaleratze kolektiboen inguruko erabakia enpresaburuak edo enpresaburu horren gaineko kontrola duen enpresak hartu duen. Ondore horretarako ezin izango dira kontuan hartu enpresaburuaren justifikazioak, baldin eta justifikazio horien oinarri bada erabakia hartu zuen enpresak enpresaburuari behar besteko informazioa eman ez izana.

15. Konkurtso-prozeduran ez dauden enpresen enplegu-erregulazioko espedienteak izan eta espediente horiek ukitzen dituztenean 1967ko urtarilaren leian mutualista ez ziren 55 urte edo gehiagoko langileak, langile horien hitzarmen berezia finantzatzeko duten kuotak ordaintzeko betebeharra izango da, Gizarte Segurantzaren Lege Orokorrean ezarritakoaren arabera.

**52. artikulua.** *Arrazoi objektiboen-gatik kontratua azkentzea*

Kontratua azken daiteke:

a) Langilea enpresan sartu eta gero ezagutu edo agertu trebetasunik ezaren



a su colocación efectiva en la empresa. La ineptitud existente con anterioridad al cumplimiento de un período de prueba no podrá alegarse con posterioridad a dicho cumplimiento.

b) Por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables y hayan transcurrido como mínimo dos meses desde que se introdujo la modificación. El contrato quedará en suspenso por el tiempo necesario y hasta el máximo de tres meses, cuando la empresa ofrezca un curso de reconversión o de perfeccionamiento profesional a cargo del organismo oficial o propio competente, que le capacite para la adaptación requerida.

Durante el curso se abonará al trabajador el equivalente al salario medio que viniera percibiendo.

c) Cuando exista la necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo por alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 de esta Ley y en número inferior al establecido en el mismo. A tal efecto, el empresario acreditará la decisión extintiva en causas económicas, con el fin de contribuir a la superación de situaciones económicas negativas, o en causas técnicas, organizativas o de producción, para superar las dificultades que impidan el buen funcionamiento de la empresa, ya sea por su posición competitiva en el mercado o por exigencias de la demanda, a través de una mejor organización de los recursos.

ondorioz. Probaldia egin baino lehenagoko trebetasunik eza ezin izango da alegatu probaldia izan ondoren.

b) Langilea bere lanpostuan gertatutako teknika-aldarazpenetara ez moldatzeagatik, aldarazpen horiek zentzuzkoak izan eta halakoak egin zirenetik gutxinez bi hilabete igaro direnean. Kontratuaren eten egingo da behar den beste denborarako eta gehienez hiru hilabeterako, enpresak birmoldaketa edo lanbide-hobekuntzarako ikastaroa eskaintzen duenean, eskuduna den erakunde ofizialaren edo enpresako erakundearen bidez, langilea moldaketarako gaitu dadin.

Ikastaroak iraun bitartean, langileari ordainduko zaio jaso ohi duen alokairuaren erdia.

c) Lege honen 51.1 artikuluan ezarritako arrazoietako bat dela eta, lanpostuak amortizatze modu objektiboan egiaztatutako beharrezana eduki eta artikuluhorretan ezarritako lanpostu-kopurua baino gutxiago amortizatzen denean. Ondore horretarako, enpresaburuak erabaki azkentzailea egiaztatuko du, ekonomia-arrazoietan oinarrituta, egoera ekonomiko negatiboak gainditzen laguntzeko xedearekin, edo teknika-, antolaketa- zein ekoizpen-arrazoietan oinarrituta, baliabideak hobeto antolatuz, enpresaren jardunbide egokia eragozten duten zailtasunak gainditzeko; zailtasun horien artean daude enpresak merkatuan duen lehia edo eskariak ezarritako baldintzak.

Los representantes de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en el supuesto al que se refiere este apartado.

d) Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20 por 100 de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25 por 100 en cuatro meses discontinuos dentro de un período de doce meses, siempre que el índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo supere el 5 por 100 en los mismos períodos de tiempo.

No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral, cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

e) En el caso de contratos por tiempo indefinido concertados directamente por las Administraciones públicas o por entidades sin ánimo de lucro para la ejecución de planes y programas

Langileen ordezkariak enpresan gelditzeko lehentasuna izango dute idatz-zati honek aipatu kasuan.

d) Lanera ez joateagatik, ez-joate horiek justifikatuak izan arren aldizka-koak direnean, eta, hamabi hilabeteko epean, ondoz ondoko bi hilabetetan lanaldi baliadunen 100eko 20 edo jarraitu gabeko lau hilabetetan 100eko 25 direnean, baldin eta lantokiko langile guztien absentismoak epe horietan 100eko 5 gaintitzen badu.

Aurreko lerrokadaren ondoretarako, ez dira lanera ez-joate moduan zenbatuko legezko grebak, grebak irauin bitartean, langileen lege-ordezkarien jarduerak, lan-istripuak, amatasunak, haurdunaldi bitarteko arriskuak, haurdunaldi, erditze edo edoskitzeak eragindako gaixotasunek, baimenek, oporrek eta lan-izaerarik gabeko gaixotasun edo istripuak eragindako ez-joateak, noiz eta baja osasun-zerbitzu ofizialek erabaki dutenean eta baja horren iraupena ondoz ondoko hogeï egun baino luzeagoa denean. Era berean, ez dira lanera ez-joate moduan zenbatuko genero-indarkeriak eratorritako egoera fisiko edo psikologikoaren ondoriozko ez-joateak, baldin eta egoera hori laguntzarako gizarte-zerbitzuek edo osasun-zerbitzuek egiaztatu badute, kasuan kasuan bidezkoa zer den kon-tuan hartuta.

e) Administrazio publikoek edo irabazteko asmorik gabeko erakundeek zuzenean egindako iraupen mugagabeko kontratuen kasuan, kontratu horiek plan eta programa publiko jakin batzuk

públicos determinados, sin dotación económica estable y financiados mediante consignaciones presupuestarias o extrapresupuestarias anuales consecuencia de ingresos externos de carácter finalista, por la insuficiencia de la correspondiente consignación para el mantenimiento del contrato de trabajo de que se trate.

Cuando la extinción afecte a un número de trabajadores igual o superior al establecido en el artículo 51.1 de esta Ley se deberá seguir el procedimiento previsto en dicho artículo.

**Artículo 53.** *Forma y efectos de la extinción por causas objetivas*

1. La adopción del acuerdo de extinción al amparo de lo prevenido en el artículo anterior exige la observancia de los requisitos siguientes:

a) Comunicación escrita al trabajador expresando la causa.

b) Poner a disposición del trabajador, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita, la indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

Cuando la decisión extintiva se fundare en el artículo 52.c), de esta Ley, con alegación de causa económica, y como consecuencia de tal situación económica no se pudiera poner a dis-

betearazteko direnean, diruzko zuzkidura egonkorrik gabe eta finantziazio-iturri izanda urteko aurrekontuetako zein aurrekontuez kanpoko esleipenak, behin betiko izaerako kanpoko sarreren ondorio direnak, kasuan kasuko lan-kontratuari eusteko behar besteko aurrekontu-esleipenik ez izateagatik.

Az kentzeak ukitzen duenean lege honen 51.1 artikuluan ezarri langileen kopurua edo gehiago, artikulua horretan jasotako prozedura aplikatu beharko da.

**53. artikulua.** *Arrazoi objektiboen ondoriozko azkentzearen forma eta ondoreak*

1. Aurreko artikuluan ezarritakoaren arabera erabaki azkentzailea hartzeko hurrungo betekizunak bete behar dira:

a) Langileari idatzizko komunikazioa egin behar zaio azkentze-arrazoia aipatuz.

b) Idatzizko komunikazioarekin batera, langilearen eskura kalte-ordaina utzi behar da; kalte-ordain horren zenbatekoa izango da lanean egindako urte bakoitzeko, hogei eguneko aldiari dagozkion alokairuen zenbatekoa, betiere, hamabi hilabeteko mugarekin; urtekoak baino aldi laburragokoak hilibeteen arabera lainduko dira.

Ekonomia-arrazoia alegatuta, erabaki azkentzailea lege honen 52.c) artikuluan oinarritu eta ekonomia-egoera horren ondorioz aurreko lerrokadan aipatu kalte-ordaina ezin denean langile-

posición del trabajador la indemnización a que se refiere el párrafo anterior, el empresario, haciéndolo constar en la comunicación escrita, podrá dejar de hacerlo, sin perjuicio del derecho del trabajador de exigir de aquél su abono cuando tenga efectividad la decisión extintiva.

c) Concesión de un plazo de preaviso de treinta días, computado desde la entrega de la comunicación personal al trabajador hasta la extinción del contrato de trabajo. En el supuesto contemplado en el artículo 52.c), del escrito de preaviso se dará copia a la representación legal de los trabajadores para su conocimiento.

2. Durante el período de preaviso el trabajador, o su representante legal si se trata de un disminuido que lo tuviera, tendrá derecho, sin pérdida de su retribución, a una licencia de seis horas semanales con el fin de buscar nuevo empleo.

3. Contra la decisión extintiva podrá recurrir como si se tratase de despido disciplinario.

4. Cuando el empresario no cumpliera los requisitos establecidos en el apartado 1 de este artículo o la decisión extintiva del empresario tuviera como móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley o bien se hubiera producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, la decisión extintiva será nula, debiendo la autoridad judicial hacer tal declaración de oficio.

aren eskura utzi, enpresaburuak kalteordaina eman gabe utz dezake, idatzizko komunikazioan hori agerrarazita. Edozelan ere, erabaki azkentzailea eragingarri denean, langileak enpresaburuari kalte-ordain hori eskatzeko eskubidea izango du.

c) Hogeita hamar eguneko aurreabisua eman behar da; hogeita hamar eguneko epe hori zenbatuko da langileari komunikazio pertsonala egin zaionetik lan-kontratua azkendu arte. Lege honen 52.c) artikuluan ezarri kasuan, aurreabisu-idazkiaren kopia langileen lege-ordezkaritzari emango zaio, horren berri izan dezan.

2. Aurreabisualdian, langileak edo, langilea urritua bada, langile horren lege-ordezkaririk eskubidea izango du, ordainsaririk galdu gabe, astean sei orduko baimena izateko, enplegu berria bila dezan.

3. Langileak erabaki azkentzailearen aurka errekurtoa jar dezake, diziplinako kaleratzearen aurka bezala.

4. Enpresaburuak ez dituenan betetzen artikulua honen 1. idatz-zatian jasotako betekizunak, edo enpresaburuaren erabaki azkentzailearen xedea Konstituzioan edo legean debekatutako bereizkeria-arrazoietako bat denean, edo erabaki azkentzailea hartzen denean langilearen oinarritzko eskubideak eta askatasun publikoak urratuz, erabaki azkentzailea deuseza izango da, eta lan-agintaritzak ofizioz adierazi behar du hori.

La no concesión del preaviso no anulará la extinción, si bien el empresario, con independencia de los demás efectos que procedan, estará obligado a abonar los salarios correspondientes a dicho período. La posterior observancia por el empresario de los requisitos incumplidos no constituirá, en ningún caso, subsanación del primitivo acto extintivo, sino un nuevo acuerdo de extinción con efectos desde su fecha.

Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

a) La de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45 de esta Ley, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso finalice dentro de dicho período.

b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta la del comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 37 de esta Ley, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 de la misma.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación salvo que, en ambos casos, se declare la procedencia

Azkontzea ez da deuseztatuko aurreabisua ez emateagatik. Hala ere, enpresaburuak betebeharra izango du, bidezkoak diren gainerako ondoreak gorabehera, aldi horri dagozkion alokairuak ordaintzeko. Enpresaburuak ez du ongituko hasierako erabaki azkentuzailea, aldez aurretik bete gabeko betekizunak gerogarrenean betetzeagatik. Betekizun horiek betetzen dituenean, erabaki azkentuzaile berria izango da, eta erabaki horrek ondoreak sortuko ditu hartu den datatik.

Halaber, erabaki azkentuzailea deuseza izango da ondoko kasuetan:

a) Langileek lan-kontratua etenda duten bitartean erabaki azkentuzailea hartzen denean, baldin eta lan-kontratua eten bada lege honen 45. artikuluko 1. idatz-zatiaren d) letran aipatu amatasuna, haurdunaldi bitarteko arriskua edo familia-harrera dela eta; edo, erabaki azkentuzailea zein datatan jakinarazi den kontuan hartuta, aurreabisuaren epea aipatu egoeren ondorioz kontratua etenda dagoela amaitzen denean.

b) Erabaki azkentuzailea hartzen denean haurdun dauden emakumeen kasuan, haurdunaldiaren hasieratik a) letrak aipatzen duen etetealdia hasi arte, eta lege honen 37. artikuluko 4 eta 5. idatz-zatiek aipatutako baimenetako bat eskatu duten langileen kasuan, edo baimen hori duten langileen kasuan, bai eta lege honen 46. artikuluko 3. idatz-zatian jasotako eszedentzia eskatu duten langileen kasuan ere.

Aurreko letretan ezarritakoa aplikatuko da, salbu eta bi kasu horietan erabaki azkentuzailearen bidezkotasuna

de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

5. La calificación por la autoridad judicial de la nulidad, procedencia o improcedencia de la decisión extintiva producirá iguales efectos que los indicados para el despido disciplinario, con las siguientes modificaciones:

a) En caso de procedencia, el trabajador tendrá derecho a la indemnización prevista en el apartado 1 de este artículo, consolidándola de haberla recibido, y se entenderá en situación de desempleo por causa a él no imputable.

b) Si la extinción se declara improcedente y el empresario procede a la readmisión, el trabajador habrá de reintegrarle la indemnización percibida. En caso de sustitución de la readmisión por compensación económica, se deducirá de ésta el importe de dicha indemnización.

#### **Artículo 54. Despido disciplinario**

1. El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador.

2. Se considerarán incumplimientos contractuales:

a) Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.

adierazten denean, haurdunaldiarekin edo aipatu baimenak edo eszedentzia izateko eskubidearekin zerikusirik ez duten arrazoiengatik.

5. Agintaritza judizialak erabaki azkentzailearen inguruan egindako deuseztasun-, bidezketasun- edo bidegabetasun-kalifikazioak sortuko ditu diziplinako kaleratzearen kasuan adierazitako ondoreak, hurrengo aldarazpenekin:

a) Erabaki azkentzailea bidezkoa bada, langileak eskubidea izango du artikuluko honen 1. idatz-zatian ezarritako kalte-ordaina jasotzeko, eta, kalte-ordaina jasota izanez gero, sendotu egingo da hori; halaber, langilea langabezia-egorran dagoela ulertuko da, langile horri egotzi ezin zaion arrazoa dela-eta.

b) Erabaki azkentzailea bidegabekoa bada adierazi eta enpresaburuak langilea enpresan berriro hartu badu, langileak jasotako kalte-ordaina itzuli behar dio enpresaburuari. Langilea enpresan berriro hartzearen ordez konpentsazio ekonomikoa ematen bada, konpentsazio horretatik kalte-ordainaren zenbatekoa kenduko da.

#### **54. artikulua. Diziplinako kaleratzea**

1. Lan-kontratua azken daiteke enpresaburuak halaxe erabaki duelako, langilearen ez-betetze larri eta errudinean oinarritutako kaleratzearen bidez.

2. Kontratu ez-betetzeak izango dira:

a) Lanera ez joateagatik eta lanera garazi ez heltzeagatik behin eta berriro egindako falta justifikatu gabeak.

b) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

c) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

d) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

e) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

g) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

b) Laneko diziplinarik eza edo desobedientzia.

c) Enpresaburua, enpresako langileak edo horietako batekin bizi diren ahaideak ahoz iraintzea edo horiei eraso fisikoak egitea.

d) Kontratuko onustea urratzea eta lana egitean konfiantzaz abusatzea.

e) Ohiko edo itundutako lan-etekina behin eta berriro eta hala nahita jaistea.

f) Ohiko mozkorra edo toxikomania, baldin eta lanean ondore negatiboak sorrarazten baditu.

g) Enpresaburuaren edo enpresan lan egiten duten pertsonen aurkako jazarpena, arraza edo etniarengatik, erlijioarengatik zein sinesmenengatik, desgaitasunarengatik, adinarengatik edo sexu-joerarengatik.

**Artículo 55.** *Forma y efectos del despido disciplinario*

1. El despido deberá ser notificado por escrito al trabajador, haciendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos.

Por convenio colectivo podrán establecerse otras exigencias formales para el despido.

Cuando el trabajador fuera representante legal de los trabajadores o delegado sindical procederá la apertura de expediente contradictorio, en el que serán oídos, además del interesado, los restantes miembros de la re-

**55. artikulua.** *Diziplinako kaleratzearen forma eta ondoreak*

1. Kaleratzea idatziz jakinarazi behar zaio langileari, kaleratzea arrazoitzen duten egitateak jasoz, bai eta kaleratzeak zein datatan sortuko dituen ondoreak jasoz ere.

Hitzarmen kolektiboaren bidez kaleratzearen inguruko beste betekizun formal batzuk ezar daitezke.

Langilea langileen lege-ordezkaria edo sindikatu-eskuordea denean, aurkakotasuneko espediente hasiko da. Espediente horretan interesdunak esan beharrekoa entzungo da, bai eta interesdun horren ordezkaritzako gainera-

presentación a que perteneciere, si los hubiese.

Si el trabajador estuviera afiliado a un sindicato y al empresario le constare, deberá dar audiencia previa a los delegados sindicales de la sección sindical correspondiente a dicho sindicato.

2. Si el despido se realizara inobservando lo establecido en el apartado anterior, el empresario podrá realizar un nuevo despido en el que cumplierse los requisitos omitidos en el precedente. Dicho nuevo despido, que sólo surtirá efectos desde su fecha, sólo cabrá efectuarlo en el plazo de veinte días, a contar desde el siguiente al del primer despido. Al realizarlo, el empresario pondrá a disposición del trabajador los salarios devengados en los días intermedios, manteniéndole durante los mismos en alta en la Seguridad Social.

3. El despido será calificado como procedente, improcedente o nulo.

4. El despido se considerará procedente cuando quede acreditado el incumplimiento alegado por el empresario en su escrito de comunicación. Será improcedente en caso contrario o cuando en su forma no se ajustara a lo establecido en el apartado 1 de este artículo.

5. Será nulo el despido que tenga por móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

ko kideek esan beharrekoa ere, horrelakoak izanez gero.

Langilea sindikatu batean afiliatuta egon eta enpresaburuak horren berri badu, azken horrek aurretiaz entzungo du langilearen sindikatua zein izan eta horren sindikatu-ataleko eskuordeek esan beharrekoa.

2. Kaleratzea egiten bada aurreko idatz-zatian ezarritakoa bete gabe, enpresaburuak kaleratze berria egin dezake, aurreko kaleratzean bete gabeko betekizunak beteta. Kaleratze berri hori hogeï eguneko epean egin daiteke bakarrik, lehenengo kaleratzea egin eta hurrengo egunetik zenbatzen hasita; kaleratze berri hori zein datatan egin eta kaleratzeak data horretatik aurrera bakarrik sortuko ditu ondoreak. Kaleratzea egitean, enpresaburuak langilearen eskura jarriko ditu tarteko egunetan sortutako alokairuak, eta egun horietan eutsi egingo dio langilearen Gizarte Segurantzaren altari.

3. Kaleratzea bidezkoa, bidegabea edo deuseza dela adieraziko da.

4. Kaleratzea bidezkoa dela ulertuko da enpresaburuak komunikazio-idatzian alegatutako ez-betetzea egiaztatzen denean. Kaleratzea bidegabea izango da alderantzizko kasuan edo formari dagokionez artikuluko honen 1. idatz-zatian ezarritakoarekin bat ez datorrenean.

5. Deuseza izango da Konstituzioan edo legean debekatutako bereizkeria-arrazoietakoa bat xedetzat duen kaleratzea, edo langilearen oinarritzko esku-bideak eta askatasun publikoak urratuz egiten den kaleratzea.



Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:

a) El de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45 de esta Ley, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso finalice dentro de dicho período.

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta la del comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a); la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 37 de esta Ley, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 de la misma; y la de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en esta Ley.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en ambos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

Ondoko kasuetan ere kaleratzea deuseza izango da:

a) Langileek lan-kontratua etenda duten bitartean egiten denean kaleratzea, baldin eta lan-kontratua eten bada lege honen 45. artikuluko 1. idatz-zatiaren d) letran aipatu amatasuna, haurdunaldi bitarteko arriskua, adopzioa edo familia-harrera dela eta; edo, kaleratzea zein datatan jakinarazi den kontuan hartuta, aurreabisuaren epea aipatu egoeren ondorioz kontratua etenda dagoela amaitzen denean.

b) Kaleratzea haurdun dauden emakumeen kasuan egiten denean, haurdunaldiaren hasieratik a) letrak aipatu etetealdia hasi arte; kaleratzea lege honen 37. artikuluko 4 eta 5. idatz-zatiek aipatutako baimenetako bat eskatu duten langileen kasuan egiten denean, edo baimen hori duten langileen kasuan, bai eta lege honen 46. artikuluko 3. idatz-zatian jasotako eszedentzia eskatu duten langileen kasuan ere; eta kaleratzea genero-indarkeriaren biktimak diren emakume langileen kasuan egiten denean, emakume horiek euren eskubideak egikaritu dituztenean lantzen den berriz edo beste modu batean antolatzeko, mugigarritasun geografikoa izateko, lantokia aldatzeko edo lan-harremanak eteteko, lege honetan ezarritako baldintzen arabera.

Aurreko letretan ezarritakoa aplikatuko da, salbu eta bi kasu horietan kaleratzearen bidez kotasuna adierazten denean, haurdunaldiarekin edo aipatu baimenak edo eszedentzia izateko eskubidearekin zerikusirik ez duten arrazoiengatik.

6. El despido nulo tendrá el efecto de la readmisión inmediata del trabajador, con abono de los salarios dejados de percibir.

7. El despido precedente convalidará la extinción del contrato de trabajo que con aquél se produjo, sin derecho a indemnización ni a salarios de tramitación.

#### **Artículo 56.** *Despido improcedente*

1. Cuando el despido sea declarado improcedente, el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador, con abono de los salarios de tramitación previstos en el párrafo b) de este apartado 1, o el abono de las siguientes percepciones económicas que deberán ser fijadas en aquélla:

a) Una indemnización de cuarenta y cinco días de salario, por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año hasta un máximo de cuarenta y dos mensualidades.

b) Una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha de despido hasta la notificación de la sentencia que declarase la improcedencia o hasta que hubiera encontrado otro empleo, si tal colocación fuera anterior a dicha sentencia y se probase por el empresario lo percibido, para su descuento de los salarios de tramitación.

2. En el supuesto de que la opción entre readmisión o indemnización correspondiera al empresario, el contrato

6. Kaleratze deusezak langilea enpresan berriro hartzeko ondorea izango du, eta jaso gabeko alokairuak ordaindu beharko zaizkio.

7. Bidezko kaleratzeak baliozkotu egingo du kaleratzearekin batera gauzatutako kontratu-azkentzea, eta ez da egongo kalte-ordainak edo izapidetza-aldiko alokairuak jasotzeko eskubiderik.

#### **56. artikulua.** *Bidegabeko kaleratzea*

1. Kaleratzea bidegabeba dela adierazten denean, enpresaburuak, epaia jakinarazi eta bost eguneko epean, aukera dezake langilea enpresan berriro hartzea, 1. idatz-zati honen b) paragrafoan jasotako izapidetza-aldiko alokairuak ordainduta, edo epaian zehaztu beharko diren hurrengo hartukizun ekonomiko hauek ordaintzea:

a) Berrogeita bost eguneko aldiari dagozkion alokairuen zenbatekoa, berrogeita bi hilabeteko mugarekin; urtekoak baino aldi laburragoak hila-beten arabera lainduko dira.

b) Jaso gabeko alokairuak besteko kopurua, kaleratzea egin zenetik eta kaleratzea bidegabeba dela adierazi zuen epaia jakinarazi arte, edo beste enplegu bat aurkitu arte, baldin eta enplegu berri hori epaia eman aurrekoa bada eta enpresaburuak frogatzen badu langileak enplegu berrian jasotakoa, zenbateko hori izapidetza-aldiko alokairuetatik kentzeko.

2. Enpresaburuak aukeratu behar badu langilea berriro hartzearen ala kalte-ordaina ematearen artean, kalera-

de trabajo se entenderá extinguido en la fecha del despido, cuando el empresario reconociera la improcedencia del mismo y ofreciese la indemnización prevista en el párrafo a) del apartado anterior, depositándola en el Juzgado de lo Social a disposición del trabajador y poniéndolo en conocimiento de éste.

Cuando el trabajador acepte la indemnización o cuando no la acepte y el despido sea declarado improcedente, la cantidad a que se refiere el párrafo b) del apartado anterior quedará limitada a los salarios devengados desde la fecha del despido hasta la del depósito, salvo cuando el depósito se realice en las cuarenta y ocho horas siguientes al despido, en cuyo caso no se devengará cantidad alguna.

A estos efectos, el reconocimiento de la improcedencia podrá ser realizado por el empresario desde la fecha del despido hasta la de la conciliación.

3. En el supuesto de no optar el empresario por la readmisión o la indemnización, se entiende que procede la primera.

4. Si el despido fuera un representante legal de los trabajadores o un delegado sindical, la opción corresponderá siempre a éste. De no efectuar la opción, se entenderá que lo hace por la readmisión. Cuando la opción, expresa o presunta, sea en favor de la readmisión, ésta será obligada.

### **Artículo 57. Pago por el Estado**

1. Cuando la sentencia que declare la improcedencia del despido se dicte

tzea noiz gertatu eta lan-kontratua une horretan azkendu dela ulertuko da, baldin eta enpresaburuak kaleratzea bidegabea dela aitortu eta eskaintzen badu aurreko idatz-zatiko a) paragrafoan ezarritako kalte-ordaina, kalte-ordain hori lan-arloko epaitegian gordailutu, langilearen esku jarri eta langileari horren berri emanetz.

Langileak kalte-ordaina onartzen duenean edo onartu ez arren kaleratzea bidegabea dela adierazten denean, aurreko idatz-zatiko b) paragrafoak aipatu kopurua izango da kaleratzea egin zenetik gordailua egin arte sortutako alokairuen araberakoa, salbu eta gordailua kaleratzea gertatu eta hurrengo berrogeita zortzi orduetan egiten denean; azken kasu horretan ez da inolako zorrik izango.

Ondore horietarako, enpresaburuak kaleratzea bidegabea dela aitortu dezake kaleratzea egin denetik adiskidetzera gauzatu arte.

3. Enpresaburuak aukerarik egin ez badu langilea berriro hartzearen edo kalte-ordaina ematearen artean, lehengo aukera jotzen da bidezkozat.

4. Langileen lege-ordetzakaria edo sindikatu-eskuordea kaleratu bada, horri dagokio beti aukera egitea. Halako aukerarik egin ezean, berriro hartzearen alde egiten duela ulertuko da. Esanbidez edo ustez, berriro hartzearen aldeko aukera egiten denean, nahitaezkoa izango da hori.

### **57. artikulua. Estatuak ordaintzea**

1. Demanda aurkeztu eta hirurogei egun baliodun igaro ondoren kalera-

transcurridos más de sesenta días hábiles desde la fecha en que se presentó la demanda, el empresario podrá reclamar del Estado el abono de la percepción económica a que se refiere el párrafo b) del apartado 1 del artículo 56 satisfecha al trabajador, correspondiente al tiempo que exceda de dichos sesenta días.

2. En los casos de despido en que, con arreglo al presente artículo, sean por cuenta del Estado los salarios de tramitación, serán con cargo al mismo las cuotas de la Seguridad Social correspondientes a dichos salarios.

## SECCIÓN V

### *Procedimiento concursal*

#### **Artículo 57bis.** *Procedimiento concursal*

En caso de concurso, a los supuestos de modificación, suspensión y extinción colectivas de los contratos de trabajo y de sucesión de empresa, se aplicarán las especialidades previstas en la Ley Concursal.

## CAPÍTULO IV

### **Faltas y sanciones de los trabajadores**

#### **Artículo 58.** *Faltas y sanciones de los trabajadores*

1. Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de

tzea bidegabea dela adierazten duen epaia ematen denean, enpresaburuak estatuari erreklama diezaioke hirurogei egun horietatik aurrera 56. artikuluko 1. idatz-zatiko b) paragrafoak aipatu eta langileari emandako hartukizun ekonomikoa ordaintzea.

2. Artikulu honen arabera, kalera-tzeetan estatuaren kontura direnean izapidetza-aldiko alokairuak, estatuaren kontura izango dira alokairu horiei dagozkien Gizarte Segurantzaren kuotak.

## V. ATALA

### *Konkurtsu-prozedura*

#### **57bis artikulua.** *Konkurtsu-prozedura*

Konkurtsuaren kasuan, Konkurtsu Legean ezarritako berezitasunak aplikatuko zaizkie lan-kontratuen aldarazpen, etete eta azkentze kolektiboek, bai eta enpresa-ondorengotzei ere.

## IV. KAPITULUA

### **Langileen faltak eta zehapenak**

#### **58. artikulua.** *Langileen faltak eta zehapenak*

1. Laneko ez-betetzeak direla eta, enpresa-zuzendaritzek langileak zeha ditzakete, lege-xedapenetan edo aplikagarri den hitzarmen kolektiboan eza-

faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales 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 siempre revisables ante la jurisdicción competente. 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 o multa de haber.

rri falten eta zehapenen mailaketarekin bat etorritz.

2. Enpresa-zuzendaritzak ezarri falten balorazioa eta kasuan kasuko zehapenak jurisdikzio eskuduneari berrikusi daitezke beti. Falta astunak edo oso astunak zehatzeko idatzizko komunikazioa egin behar zaio langileari, zehapen horren data eta zehapen hori arrazoi-tzen duten egitateak jasota.

3. Ezin izango da zehapen gisa ezarri oporrak murriztea, ez langileak atsedena inguruan duen edozein eskubide murriztea, ez eta alokairuen gaineko isuna ere.

## CAPÍTULO V

### Plazos de prescripción

#### SECCIÓN PRIMERA

#### *Prescripción de acciones derivadas del contrato*

#### **Artículo 59.** *Prescripción y caducidad*

1. Las acciones derivadas del contrato de trabajo que no tengan señalado plazo especial prescribirán al año de su terminación.

A estos efectos, se considerará terminado el contrato:

a) El día en que expire el tiempo de duración convenido o fijado por disposición legal o convenio colectivo.

b) El día en que termine la prestación de servicios continuados, cuando

## V. KAPITULUA

### Preskripzio-epeak

#### LEHENENGO ATALA

#### *Kontratuak eratorritako akzioen preskripzioa*

#### **59. artikulua.** *Preskripzioa eta iraugitzea*

1. Lan-kontratuak eratorritako akzioak, epe berezirik izan ezean, lan-kontratu amaitu eta urtebetera preskribatuko dira.

Ondore horietarako, kontratu amaitzat joko da:

a) Lege-xedapen edo hitzarmen kolektibo bidez zehaztu edo hitzartutako iraupena amaitzen den egunean.

b) Jarraikako zerbitzuen ematea amaitzen den egunean, jarraipen hori

se haya dado esta continuidad por virtud de prórroga expresa o tácita.

2. Si la acción se ejercita para exigir percepciones económicas o para el cumplimiento de obligaciones de tracto único, que no puedan tener lugar después de extinguido el contrato, el plazo de un año se computará desde el día en que la acción pudiera ejercitarse.

3. El ejercicio de la acción contra el despido o resolución de contratos temporales caducará a los veinte días siguientes de aquel en que se hubiera producido. Los días serán hábiles y el plazo de caducidad a todos los efectos.

El plazo de caducidad quedará interrumpido por la presentación de la solicitud de conciliación ante el órgano público de mediación, arbitraje y conciliación competente.

4. Lo previsto en el apartado anterior será de aplicación a las acciones contra las decisiones empresariales en materia de movilidad geográfica y modificación sustancial de condiciones de trabajo. El plazo se computará desde el día siguiente a la fecha de notificación de la decisión empresarial, tras la finalización, en su caso, del período de consultas.

esanbidezko zein isilbidezko luzapeneren ondorio bada.

2. Akzioa egikaritzen bada hartukizun ekonomikoak eskatzeko edo kontratua azkendu ondoren gauzatu ezin diren traktu bakarrekote betebeharrak betetzeko, urtebeteko epea zenbatuko da akzioa egikari daitekeen egunetik.

3. Kaleratzearen edo aldi baterako kontratuak suntsiaraztearen aurka egikaritutako akzioa iraungiko da kaleratzea eta suntsiaraztea gertatu eta hurrengo hogeitatu egunetan. Egunak baliodunak izango dira, eta iraungitze-epaia ondore guztietarako izango da.

Iraungitze-epaia eten egingo da adiskidetze-eskabidea bitartekaritza, tartekaritza eta adiskidetzeko organo publiko eskudunean aurkezteagatik.

4. Aurreko idatz-zatien ezarritakoa aplikatuko zaie enpresaburuek mugigarritasun funtzionalaren eta lan-baldintzen funtsezko aldarazpenen inguruan hartutako erabakien aurkako akzioei. Epea zenbatuko da enpresaburuaren erabakia jakinarazi eta hurrengo egunetik, hala denean, kontsultaldia amaitu ostean.

## SECCIÓN II

*Prescripción de las infracciones y faltas*

### **Artículo 60.** *Prescripción*

1. Las infracciones cometidas por el empresario prescribirán a los tres

## II. ATALA

*Arau-hausteak eta faltak preskribatzea*

### **60. artikulua.** *Preskripzioa*

1. Enpresaburuak egindako arau-hausteak hiru urtera preskribatuko

años, salvo en materia de Seguridad Social.

2. Respecto a los trabajadores, 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.

dira, Gizarte Segurantzari begira egin-dakoak izan ezik.

2. Langileei dagokienez, falta ari-nak hamar egunera preskribatuko dira; falta astunak, hogeiei egunera, eta oso astunak, hirurogei egunera, enpresak halako faltak egin izanaren berri due-netik eta, edozein kasutan, falta horiek egin eta sei hilabetera.

TÍTULO II  
DE LOS DERECHOS  
DE REPRESENTACIÓN  
COLECTIVA Y DE REUNIÓN  
DE LOS TRABAJADORES  
EN LA EMPRESA

CAPÍTULO PRIMERO  
Del derecho de  
representación colectiva

**Artículo 61.** *Participación*

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 de esta Ley y sin perjuicio de otras formas de participación, los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación regulados en este Título.

SECCIÓN PRIMERA  
*Órganos de representación*

**Artículo 62.** *Delegados de personal*

1. La representación de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo

II. TITULUA  
LANGILEEK ENPRESAN  
ORDEZKARITZA KOLEKTIBOA  
IZATEKO ETA BILERAK  
EGITEKO DITUZTEN  
ESKUBIDEAK

LEHENENGO KAPITULUA  
Ordezkaritza kolektiboa  
izateko eskubidea

**61. artikulua.** *Parte-hartzea*

Lege honen 4. artikuluan xedatuta-koarekin bat etorri eta parte hartzeko beste modu batzuei kalterik egin gabe, langileek eskubidea dute titulu honetan araututako ordezkaritza-organoen bi-dez enpresan parte hartzeko.

LEHENENGO ATALA  
*Ordezkaritza-organoak*

**62. artikulua.** *Langileen eskuordeak*

1. Langileen ordezkaritza langileen eskuordeei dagokie, 50 langile baino

que tengan menos de 50 y más de 10 trabajadores corresponde a los delegados de personal. Igualmente podrá haber un delegado de personal en aquellas empresas o centros que cuenten entre seis y diez trabajadores, si así lo decidieran estos por mayoría.

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

2. Los delegados de personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueron elegidos, y tendrán las mismas competencias establecidas para los comités de empresa.

Los delegados de personal observarán las normas que sobre sigilo profesional están establecidas para los miembros de comités de empresa en el artículo 65 de esta Ley.

### **Artículo 63.** *Comités de empresa*

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

2. En la empresa que tenga en la misma provincia, o en municipios limítrofes, dos o más centros de trabajo cuyos censos no alcancen los 50 trabajadores, pero que en su conjunto lo

gutxiago eta 10 langile baino gehiago dituzten enpresa edo lantokietan. Era berean, langileen eskuorde bat egon daiteke sei langiletik hamarrerainoko enpresa eta lantokietan, baldin eta langileek halaxe erabakitzen badute gehien-goz.

Langileek boto aske, pertsonal, sekretu eta zuzenekoaren bidez hautatuko dituzte langileen eskuordeak, hurrengo kopuruen arabera: eskuorde bat, 30 langilerainoko enpresa edo lantokietan; hiru eskuorde, 31 langiletik 49rainokoetan.

2. Langileen eskuordeek enpresaburuaren aurrean modu mankomunatuan gauzatuko dute hautatuak izan zirenean aitortu zitzaizen ordezkari-tza, eta enpresa-batzordeentzat ezarri eskumen berberak izango dituzte.

Langileen eskuordeek beteko dituzte lege honen 65. artikuluan enpresa-batzordeen kideentzat lanbide-isilpekoaren inguruan ezarritako arauak.

### **63. artikulua.** *Enpresa-batzordeak*

1. Enpresa-batzordea enpresako edo lantokiko langile guztien kide anitzeko ordezkari-tza-organoa da, langile horien interesak defendatzeko; eta 50 langile edo gehiago dituen lantoki bakoitzean eratuko da.

2. Probintzia berean, edo udalerrri mugakideetan, 50 langileraino heltzen ez diren bi lantoki edo gehiagoko enpresan, baterako enpresa-batzordea eratuko da, baldin eta lantoki horiek



sumen, se constituirá un comité de empresa conjunto.

Cuando unos centros tengan 50 trabajadores y otros de la misma provincia no, en los primeros se constituirán comités de empresa propios y con todos los segundos se constituirá otro.

3. Sólo por convenio colectivo podrá pactarse la constitución y funcionamiento de un comité intercentros con un máximo de 13 miembros, que serán designados de entre los componentes de los distintos comités de centro.

En la constitución del comité intercentros se guardará la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales considerados globalmente.

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

#### **Artículo 64. Competencias**

1. El comité de empresa tendrá las siguientes competencias:

1.º Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa, así como acerca de las previsiones del empresario sobre la celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de

batera kopuru horretaraino heltzen badira.

Probintzia bereko lantoki batzuek 50 langile dituztenean eta beste batzuek ez, lehenengoek euren enpresa-batzordeak izango dituzte, eta bigarrenek, guztien artean, beste bat eratuko dute.

3. Hitzarmen kolektiboaren bidez bakarrik itun daiteke gehienez 13 kide izango dituen lantokien arteko batzordearen eraketa eta jardunbidea. Kide horiek lantoki-batzordeen kideen artean izendatuko dira.

Lantokien arteko batzordea eratzean sindikatuen arteko proportzionaltasuna zainduko da, hauteskundeetan lortutako emaitza orokorrak aintzat hartuta.

Lantokien arteko batzorde horiek ezin izango dituzte bereganatu halako batzordeak eratzeko erabakia jaso duen hitzarmen kolektiboan esanbidez aitoritutako eginkizunak baino.

#### **64. artikulua. Eskumenak**

1. Enpresa-batzordeak ondoko eskumenak izango ditu:

1) Gutxienez hiru hilabeterik behin eman behar zaion informazioa jasotzea. Informazio horretara bildu behar dira enpresaren jarduera ekonomikoak izandako bilakaera orokorra, enpresako ekoizpen- eta salmenta-egoera, enpresako ekoizpen-programa eta enpleguak enpresan izan dezakeen bilakaera. Halaber, informazio horretara bilduko dira enpresaburuak kontratu berriak egiteko dituen aurreikuspenak, zenbat kontratu egingo diren eta zein kontratu-modali-

contratos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, de la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.

2.º Recibir la copia básica de los contratos a que se refiere el párrafo a) del apartado 3 del artículo 8 y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuvieran lugar.

3.º Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.

4.º Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:

a) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.

b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

c) Planes de formación profesional de la empresa.

d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.

e) Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

tate eta -mota erabiliko den zehaztuta, lanaldi partzialeko kontratuak barne, lanaldi partzialerako kontratatutako langileek egingo dituzten ordu osagarriak eta azpikontratazioaren kasuak.

2) Lege honen 8. artikuluko 3. idatz-zatiaren a) paragrafoak aipatu kontratuen oinarrizko kopia eta kontratu horien luzapenen eta kasuan kasuko salaketan jakinarazpenak jasotzea, horiek gertatu eta hurrengo hamar eguneko epean.

3) Balantzearen, emaitzen kontuaren eta oroitidazkiaren berri izatea, bai eta, enpresa akzioen edo partaidetzen bidezko sozietatea izanez gero, bazkideei ematen zaizkien gainerako agirien berri izatea ere, bazkide horien baldintza berberetan.

4) Enpresaburuak berak hartutako erabakiak betearazi aurretik ondoko gaien inguruan txostena ematea:

a) Plantilla berregituratzea eta plantilla oso-osoa edo zati batean bertan behera uztea, behin betiko edoaldi biterako.

b) Lanaldia murriztea, bai eta instalazioak oso-osoa edo zati batean lekuetik aldatzea.

c) Enpresako lanbide-prestakuntzarako planak.

d) Lana antolatzeko eta kontrolatzeko sistemak ezartzea edo berrikustea.

e) Denboren azterketa, prima- edo pizgarri-sistemak ezartzea eta lanpostuak balioestea.

5.º Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

6.º Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

7.º Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

8.º Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

9.º Ejercer una labor:

a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 de esta Ley.

5) Txostena ematea enpleguan eragina izan dezaketen enpresen arteko bat-egiteen, irensteen zein enpresaren «estatus» juridikoa aldarazteko kasu- en inguruan.

6) Enpresan erabiltzen diren lan-kontratuen eredu- berri izatea, bai eta lan-harremanak amaitzearen inguruko agirien berri izatea ere.

7) Falta oso astunen ondorioz eza- rritako zehapen guztien gaineko infor- mazioa jasotzea.

8) Gutxienez hiru hilabeterik behin, absentismo-tasari buruzko estatistiken eta horren arrazoi- en, lan-istripuen nahiz lan- bide-gaixotasunen eta horien ondorio- en, ezbehar-tasaren, lan-ingurumenaren al- dizkako ikerketen edo ikerketa berezien eta erabiltzen diren prebentzio-mekanis- moen berri izatea.

9) Ondoko eginkizunak betetzea:

a) Zaintza-eginkizunak lan-arloan, Gizarte Segurantzari eta enplegu-ar- loan indarreko arauak betetzen direla ziurtatzeko, bai eta indarrean dauden enpresako osterantzeko itun, baldintza eta usadioak betetzen direla ziurtatze- ko ere. Hala denean, egoki diren legezko akzioak aurkeztuko zaizkie enpresabu- ruari eta erakunde zein auzitegi esku- dunei.

b) Zaintza- eta kontrol-eginkizunak, enpresako lana gauzatzeko dauden se- gurtasun- eta higie- baldintzen ingur- uan, gai horri dagokionez lege honen 19. artikulua ezarri berezitasunak aint- zat hartuta.

10.º Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

11.º Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en los convenios colectivos.

12.º Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este número uno en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

2. Los informes que deba emitir el comité a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 4.º y 5.º del número 1 anterior, deben elaborarse en el plazo de quince días.

### **Artículo 65.** *Capacidad y sigilo profesional*

1. Se reconoce al comité de empresa capacidad, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

2. Los miembros del comité de empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los párrafos 1.º, 2.º, 3.º, 4.º y 5.º del apartado 1 del artículo anterior, aun después de dejar de pertenecer al comité de empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el ca-

10) Hitzarmen kolektiboan ezarritakoaren arabera langileen edo horien familiakoen onurarako enpresan ezarri gizarte-lanen kudeaketan parte hartzea.

11) Enpresa-zuzendaritzarekin elkarlanean aritzea, ekoizpenari eustea eta ekoizpena gehitzea xede duten neurri guztiak ezartzea lor dadin, hitzarmen kolektiboetan itundutakoarekin bat etorritz.

12) Ordezkatutakoak informatzea lehenengo zenbaki honetan aipatu gai eta arazo guztiez, gai eta arazo horiek zuzenean edo zeharka lan-harremanetan eragina badute edo izan badezakete.

2. Aurreko 1. zenbakiaren 4 eta 5. idatz-zatietan aitortutako eskumenen arabera batzordeak eman behar dituen txostenak hamabost eguneko epean egin behar dira.

### **65. artikulua.** *Gaitasuna eta lanbide-isilpekoa*

1. Enpresa-batzordeari gaitasuna aitortzen zaio, kide anitzeko organoa den ginoan, administrazio-egintzak edo akzio judicialak egikaritzeko, bere esku menen esparruko gai guztietan, kideek gehiengoz hartutako erabakiaren bidez.

2. Enpresa-batzordeko kideek, eta enpresa-batzordeak orokorrean, lanbide-isilpekoa izango dute aurreko artikuluko 1. idatz-zatiaren 1, 2, 3, 4 eta 5. paragrafoetan ezarritako gai guztien inguruan, baita enpresa-batzordea utzi ondoren ere, eta bereziki enpresa-zuzendaritzak esanbidez isilpeko izaera eman dien gaien gainean. Edozein kasutan ere, en-

rácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

### **Artículo 66.** *Composición*

1. El número de miembros del comité de empresa se determinará de acuerdo con la siguiente escala:

a) De cincuenta a cien trabajadores, cinco.

b) De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, nueve.

c) De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, trece.

d) De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, diecisiete.

e) De setecientos cincuenta y uno a mil trabajadores, veintiuno.

f) De mil en adelante, dos por cada mil o fracción, con el máximo de setenta y cinco.

2. Los comités de empresa o centro de trabajo elegirán de entre sus miembros un presidente y un secretario del comité, y elaborarán su propio reglamento de procedimiento, que no podrá contravenir lo dispuesto en la ley, remitiendo copia del mismo a la autoridad laboral, a efectos de registro, y a la empresa.

presak batzordeari emandako agiriak ezin izango dira erabili euron esparru hertsitik kanpo, ezta agiriok ematea ahalbidetu zuten xedeetatik kanpo ere.

### **66. artikulua.** *Osaketa*

1. Enpresa-batzordearen kide-kopurua hurrengo mailaketaren arabera zehaztuko da:

a) Berrogeita hamar langiletik ehuneraino, bost kide.

b) Ehun eta bat langiletik berrehun eta berrogeita hamar langileraino, bederatzi kide.

c) Berrehun eta berrogeita hamaika langiletik bostehun langileraino, hamahiru kide.

d) Bostehun eta bat langiletik zazpiehun eta berrogeita hamarreraino, hamazazpi kide.

e) Zazpiehun eta berrogeita hamaika langiletik mila langileraino, hogeita bat kide.

f) Mila langiletik aurrera, bi kide mila langileko, edo horren zatiki bakoitzeko, eta hirurogeita hamabost kide gehienez.

2. Enpresa- edo lantoki-batzordeek euren kideen artetik batzordeko lehen-dakaria eta idazkaria hautatuko dituzte, eta euren prozedura-araudia egingo dute. Prozedura-araudi horrek ezin izango du legeak xedatutakoa urratu; araudi horren kopia bat lan-agintaritzari bidaliko zaio, erregistro-ondoreetarako, eta beste bat enpresari.

Los comités deberán reunirse cada dos meses o siempre que lo solicite un tercio de sus miembros o un tercio de los trabajadores representados.

**Artículo 67.** *Promoción de elecciones y mandato electoral*

1. Podrán promover elecciones a delegados de personal y miembros de comités de empresa las organizaciones sindicales más representativas, las que cuenten con un mínimo de un 10 por 100 de representantes en la empresa o los trabajadores del centro de trabajo por acuerdo mayoritario. Los sindicatos con capacidad de promoción de elecciones tendrán derecho a acceder a los registros de las Administraciones públicas que contengan datos relativos a la inscripción de empresas y altas de trabajadores, en la medida necesaria para llevar a cabo tal promoción en sus respectivos ámbitos.

Los promotores comunicarán a la empresa y a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral su propósito de celebrar elecciones con un plazo mínimo de, al menos, un mes de antelación al inicio del proceso electoral. En dicha comunicación los promotores deberán identificar con precisión la empresa y el centro de trabajo de ésta en que se desea celebrar el proceso electoral y la fecha de inicio de éste, que será la de constitución de la mesa electoral y que, en todo caso, no podrá comenzar antes de un mes ni más allá de tres meses contabilizados a partir del registro de la comunicación en la oficina pública dependiente de la autoridad laboral. Esta oficina pública, dentro del siguiente

Batzordeak bi hilabeterik behin bildu beharko dira, edo kideen herenak edo ordezkaturako langileen herenak halaxe eskatzen duenean beti.

**67. artikulua.** *Hauteskundeak sustatzea eta hauteskunde-agintaldia*

1. Langileen eskuordeetarako eta enpresa-batzordeen kideetarako hauteskundeak susta ditzakete ordezkari-tza handieneko sindikatuek, enpresan gutxienez ordezkarien 100eko 10 duten sindikatuek edo, gehiengoz halaxe erabakiz gero, lantokiko langileek. Hauteskundeak sustatzeko gaitasuna zein sindikatuk izan eta sindikatu horiek izango dute eskubidea enpresen inskripzioaren eta langileen alten inguruko datuak dituzten administrazio publikoetako erregistroetara jotzeko, sindikatu horien esparruetan sustatze hori gauzatzeko beharrezkoa den heinean.

Sustatzaileek enpresari eta lan-agintaritzaren mendeko bulego publikoari komunikatu behar diete hauteskundeak egiteko asmoa, hauteskunde-prozesua hasi baino hilabete lehenago gutxienez. Komunikazio horretan, sustatzaileek argiro zehaztu behar dute hauteskunde-prozesua zein enpresatan eta lantokitan egin nahi den, eta hauteskunde-prozesua zein datatan hasiko den; data horretan eratuko da hauteskunde-mahaia, eta hauteskunde-prozesua ezin da hasi lan-agintaritzaren mendeko bulego publikoan komunikazioa zein datatan erregistratu eta data hori baino hilabete lehenago, ezta hiru hilabete geroago ere. Bulego publiko horrek, hurrengo egun baliodunean, iragarki-oholean jarriko

te día hábil, expondrá en el tablón de anuncios los preavisos presentados, facilitando copia de los mismos a los sindicatos que así lo soliciten.

Sólo previo acuerdo mayoritario entre los sindicatos más representativos o representativos de conformidad con la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, podrá promoverse la celebración de elecciones de manera generalizada en uno o varios ámbitos funcionales o territoriales. Dichos acuerdos deberán comunicarse a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral para su depósito y publicidad.

Cuando se promuevan elecciones para renovar la representación por conclusión de la duración del mandato, tal promoción sólo podrá efectuarse a partir de la fecha en que falten tres meses para el vencimiento del mandato.

Podrán promoverse elecciones parciales por dimisiones, revocaciones o ajustes de la representación por incremento de plantilla. Los convenios colectivos podrán prever lo necesario para acomodar la representación de los trabajadores a las disminuciones significativas de plantilla que puedan tener lugar en la empresa. En su defecto, dicha acomodación deberá realizarse por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

2. El incumplimiento de cualquiera de los requisitos establecidos en este artículo para la promoción de elecciones determinará la falta de validez del correspondiente proceso electoral; ello

ditu aurkeztutako aurreabisuak, eta horien kopia emango die hala eskatzen duten sindikatuei.

Abuztuaren 2ko Sindikatu-askatasunari buruzko 11/1985 Lege Organikoaren arabera, ordezkari-tza handieneko sindikatuen edo behar adinako ordezkari-tza duten sindikatuen arteko aurretiazko akordioaren bidez bakarrik susta daitezke hauteskunde orokorrak esparru funtzional edo lurralde-esparru batean zein batzuetan. Akordio horiek lan-agintaritzaren mendeko bulego publikoari komunikatu beharko zaizkio, akordio horiek gordailutu eta halakoen berri eman dezan.

Agintaldia amaitzeagatik, ordezkari-tza berrizatzeko hauteskundeak sustatzen direnean, agintaldia amaitzeko hiru hilabete falta direnetik aurrera bakarrik egin daiteke sustatze hori.

Zatikako hauteskundeak susta daitezke kargu-uzteak, kargu-ezeztapenak edo plantilla handitzearen ondoriozko ordezkari-tza-egokitzeak daudenean. Hitzarmen kolektiboetan beharrezkoa dena ezar daiteke langileen ordezkari-tza bat etor dadin enpresan plantillak izan ditzakeen murrizketekin. Ezer ezarri ez bada, bat etortze hori enpresaren eta langileen ordezkarien arteko akordioaren bidez gauzatu beharko da.

2. Artikulu honetan hauteskundeak sustatzeko ezarri edozein betekizun ez betetzeak ekarriko du kasuan kasuko hauteskunde-prozesua baliogabea izatea; hori gorabehera, enpresari komu-

no obstante, la omisión de la comunicación a la empresa podrá suplirse por medio del traslado a la misma de una copia de la comunicación presentada a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral, siempre que ésta se produzca con una anterioridad mínima de veinte días respecto de la fecha de iniciación del proceso electoral fijado en el escrito de promoción.

La renuncia a la promoción con posterioridad a la comunicación de la oficina pública dependiente de la autoridad laboral no impedirá el desarrollo del proceso electoral, siempre que se cumplan todos los requisitos que permitan la validez del mismo.

En caso de concurrencia de promotores para la realización de elecciones en una empresa o centro de trabajo se considerará válida, a efectos de iniciación del proceso electoral, la primera convocatoria registrada, excepto en los supuestos en los que la mayoría sindical de la empresa o centro de trabajo con comité de empresa hayan presentado otra fecha distinta, en cuyo caso prevalecerá esta última, siempre y cuando dichas convocatorias cumplan con los requisitos establecidos. En este último supuesto la promoción deberá acompañarse de una comunicación fehaciente de dicha promoción de elecciones a los que hubieran realizado otra u otras con anterioridad.

3. La duración del mandato de los delegados de personal y de los miembros del comité de empresa será de cuatro años, entendiéndose que se mantendrán en funciones en el ejercicio de sus competencias y de sus ga-

nikaziorik egin ez bazaio, komunikazio hori ordeztu daiteke lan-agintaritzaren mendeko bulego publikoari aurkeztutako komunikazioaren kopia bat enpresari bidalita, baldin eta kopia hori sustatze-idazkian hauteskunde-prozesua hasteko zehaztu data baino hogeigun lehenago gutxienez bidaltzen bada.

Lan-agintaritzaren mendeko bulego publikoari komunikazioa egin ostean hauteskundeak sustatzeari uko egiteak ez du eragotziko hauteskunde-prozesuak aurrera egitea, baldin eta prozesu horren baliozkotasuna ahalbidetzen duten betekizun guztiak betetzen badira.

Enpresa edo lantoki batean hauteskundeak egiteko sustatzaileak pilatzen badira, erregistratutako lehenengo deialdia izango da baliozkoa hauteskunde-prozesua hasteko, salbu eta enpresa-batzordea duen enpresa edo lantokiko sindikatuen gehiengoak beste dataren bat aurkeztu duenean. Kasu horretan, azken data horrek izango du lehentasuna, baldin eta deialdiak betetzen baditu ezarri diren betekizunak. Azken kasu horretan, hauteskunde-sustatzearekin batera hauteskunde-sustatze horren komunikazio fede-emailea egin beharko zaie aurretiaz beste hauteskunde-sustatze bat edo batzuk egin dituztenei.

3. Langileen eskuordeen eta enpresa-batzordeko kideen agintaldiaren iraupena lau urtekoa izango da. Hala ere, ulertu behar da langileen eskuordeek eta enpresa-batzordeko kideek eutsi egingo dietela euren eginkizunei,



rantías hasta tanto no se hubiesen promovido y celebrado nuevas elecciones.

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

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

5. Las sustituciones, revocaciones, dimisiones y extinciones de mandato se comunicarán a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral y al empresario, publicándose asimismo en el tablón de anuncios.

### **Artículo 68.** *Garantías*

Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, como

euren eskumenak eta bermeak egikaritzeari dagokionez, harik eta hauteskunde berriak sustatu eta egin arte.

Langileen eskuordeak eta enpresa-batzordearen kideak agintaldian bakarrik ezezta daitezke, horiek hautatu dituzten langileek hala erabakita. Horretarako, gutxienez hautesleen herenak batzarrerako deia egin eta boto pertsonal, aske, zuzeneko eta sekretuaren bidez hautesleen erabateko gehiengoak erabaki behar du hori. Hala ere, ezeztatze hori ezin izango da gauzatu hitzarmen kolektiboaren inguruko izapideak egin bitartean, eta gutxienez sei hilabete igaro arte ezin izango da ezeztapena berriro eskatu.

4. Edozein arrazoiren bidez enpresa- edo lantoki-batzordeetan hutsunen bat egonez gero, hutsune hori zuzenean beteko du ordeztuaren zerrendan dagoen hurrengo langileak. Hutsunea langileen eskuordeen artean dagoenean, hutsune hori zuzenean beteko du botazioan azken hautatuak baino botokopuru txikiagoa lortu duen hurrengo langileak. Agintaldia bukatzeko falta den denbora-tartean egongo da ordezkoa.

5. Ordezpenak, ezeztapenak, kargu-uzteak eta agintaldi-azkentzeak lan-agintaritzaren mendeko bulego publikoari eta enpresaburuari komunikatuko zaizkie. Era berean, iragarki-oholean argitaratuko dira horiek.

### **68. artikulua.** *Bermeak*

Enpresa-batzordearen kideek eta langileen eskuordeek, langileen lege-

representantes legales de los trabajadores, tendrán, a salvo de lo que se disponga en los convenios colectivos, las siguientes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal.

b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

d) Expresar, colegiadamente si se trata del comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

-ordezkariak diren ginoan, hurrengo bermeak izango dituzte, hitzarmen kolektiboetan xedatutakoari kalterik egin gabe:

a) Aurkakotasuneko espedientea irekiko da, falta astunen eta oso astunen ondoriozko zehapenen kasuan. Espediente horretan, interesdunaz gain, enpresa-batzordeak edo langileen gainerako eskuordeek esan beharrekoa entzungo da.

b) Enpresan edo lantokian gelditze-ko lehenasuna izango dute, gainerako langileei begira, teknika- edo ekonomia-arrazoien ondoriozko etete edo azkentze-kasuetan.

c) Ez dira kaleratuak, ez zehatuak izango, euren eginkizunak gauzatzen ari direla, ezta euren agintaldia amaitu eta hurrengo urtean ere, salbu eta agintaldia ezeztapenaren edo kargu-uztearen ondorioz amaitzen denean; hartara, kaleratzea eta zehapena ezin izango dira oinarritu langileek ordezkari gisa jardutean gauzatutako ekintzan, betiere, 54. artikuluan ezarritakoari kalterik egin gabe. Era berean, ezin izango dute bereizkeriarik jasan ekonomian edo lanbidean izan dezaketen aurrerakuntzan, langileen ordezkari izategatik.

d) Batzordea bada, era bateratuan eta askatasunez euren iritzia adieraz dezakete, ordezkari-tza-esparruko gaiei buruz. Orobat, lanaren ohiko jarduerari kalterik egin gabe, lan-zein gizarte-intereseko argitalpenak argitara eta bana ditzakete, enpresari hori komunikatuz gero.

e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala: delegados de personal o miembros del comité de empresa:

1.º Hasta cien trabajadores, quince horas.

2.º De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, veinte horas.

3.º De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, treinta horas.

4.º De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, treinta y cinco horas.

5.º De setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas.

Podrá pactarse en convenio colectivo la acumulación de horas de los distintos miembros del comité de empresa y, en su caso, de los delegados de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

e) Lantoki bakoitzean, enpresa-batzordeko kide bakoitzak edo langileen eskuorde bakoitzak hilero ordainduta-ko orduen kreditua izango du, ordezkarrizta-eginkizunak gauzatzeko, hurrengo mailaketa honen arabera: langileen eskuordeek edo enpresa-batzordeko ki-deek:

1) Ehun langileraino, hamabost ordu.

2) Ehun eta bat langiletik berrehun eta berrogeita hamar langileraino, hogeitau ordu.

3) Berrehun eta berrogeita hamaika langiletik bostehun langileraino, hogeitau hamar ordu.

4) Bostehun eta bat langiletik zazpiehun eta berrogeita hamarreraino, hogeitau hamabost ordu.

5) Zazpiehun eta berrogeita hamai-ka langiletik aurrera, berrogeitau ordu.

Hitzarmen kolektiboan itun daiteke enpresa-batzordeko kideen orduak eta, hala denean, langileen eskuordeen orduak kide baten edo batzuen alde pila-tzea, halako orduen gehiengo osoa gainditu gabe; azken kide horiek lanetik askatuta gera daitezke, horien ordainketari kalterik egin gabe.

## SECCIÓN II

### *Procedimiento electoral*

#### **Artículo 69.** *Elección*

1. Los delegados de personal y los miembros del comité de empresa se

## II. ATALA

### *Hauteskunde-prozedura*

#### **69. artikulua.** *Hautaketa*

1. Langile guztiek hautatuko dituzte langileen eskuordeak eta enpresa-ba-

elegirán por todos los trabajadores mediante sufragio personal, directo, libre y secreto, que podrá emitirse por correo en la forma que establezcan las disposiciones de desarrollo de esta Ley.

2. Serán electores todos los trabajadores de la empresa o centro de trabajo mayores de dieciséis años y con una antigüedad en la empresa de, al menos, un mes, y elegibles los trabajadores que tengan dieciocho años cumplidos y una antigüedad en la empresa de, al menos, seis meses, salvo en aquellas actividades en que, por movilidad de personal, se pacte en convenio colectivo un plazo inferior, con el límite mínimo de tres meses de antigüedad.

Los trabajadores extranjeros podrán ser electores y elegibles cuando reúnan las condiciones a que se refiere el párrafo anterior.

3. Se podrán presentar candidatos para las elecciones de delegados de personal y miembros del comité de empresa por los sindicatos de trabajadores legalmente constituidos o por las coaliciones formadas por dos o más de ellos, que deberán tener una denominación concreta atribuyéndose sus resultados a la coalición.

Igualmente podrán presentarse los trabajadores que avalen su candidatura con un número de firmas de electores de su mismo centro y colegio, en su caso, equivalente al menos a tres veces el número de puestos a cubrir.

tzordearen kideak, boto pertsonal, zuzeneko, aske eta sekretuaren bidez. Posta bidez ere eman daiteke botoa lege hau garatzeko xedapenek ezarritakoaren arabera.

2. Hautesle izango dira enpresa edo lantokiko hamasei urtetik gorako langile guztiak, baldin eta enpresan gutxienez hilabeteko antzinasuna badute. Hautagai izango dira hemezortzi urtetik gorako langileak, baldin eta euron antzinasuna gutxienez sei hilabetekoa bada; hala ere, langileen mugigarritasunaren ondorioz, jarduera batzuetan hitzarmen kolektibo bidez epe laburragoa itun daiteke, betiere, hiru hilabeteko antzinasuna izanik gutxienerako muga.

Langile atzeritarrak hautesle eta hautagai izan daitezke, aurreko lerrokadan aipatu baldintzak betetzen dituztenean.

3. Langileen eskuordeen eta enpresa-batzordeko kideen hauteskundeetarako hautagaiak aurkez ditzakete legearen arabera eraturako langileen sindikatuek edo bi sindikatuk edo gehiagok osaturako koalizioek; azken kasu horretan, koalizio horiek izen jakin bat izan beharko dute, eta hauteskundeetako emaitzak koalizioari eratzikiko zaizkio.

Modu berean, langileak hauteskundeetara aurkez daitezke, baldin eta hautagai-zerrenda bermatzen badute, bete beharreko postuak hirukoizten dituzten lantoki eta hautesleku bereko hautesleen sinadurekin.

**Artículo 70.** *Votación para delegados*

En la elección para delegados de personal, cada elector podrá dar su voto a un número máximo de aspirantes equivalente al de puestos a cubrir entre los candidatos proclamados. Resultarán elegidos los que obtengan el mayor número de votos. En caso de empate, resultará elegido el trabajador de mayor antigüedad en la empresa.

**Artículo 71.** *Elección para el comité de empresa*

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

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

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

**70. artikulua.** *Langileen eskuordeetarako botazioa*

Langileen eskuordeak hautatzeko, izendatutako hautagaien artean bete beharreko postuak adina boto eman dezake hautesle bakoitzak. Boto gehien lortzen dutenak hautatuko dira. Berdinketa izanez gero, enpresan antzinatasun handiena duen langilea hautatuko da.

**71. artikulua.** *Enpresa-batzorderako hautaketa*

1. 50 langile baino gehiagoko enpresetan, hautesleen eta hautagaien errolda bi hauteslekutan banatuko da; bata teknikari eta administrariet osatuko dute, eta bestea langile espezialista eta ez-kualifikatuek.

Hitzarmen kolektibo bidez, eta ekoizpen-jardueraren sektoreko edo enpresako lanbide-osaera aintzat hartuta, osara horrekin bat datorren hautesleku berri bat ezar daiteke. Halakoetan, titulu honetako hauteskunde-arauak hautesleku-kopuru horretara egokituko dira. Enpresa-batzordeko postuak modu proporzionalean banatuko dira enpresa bakoitzean, aipatu hauteslekuak osatzen dituzten langileen kopurua kontuan hartuta. Zatiketan zatikiak dituzten zatidurak badaude, zatikirik handiena duen taldeari eratzikiko zaio zatiki-unitatea; zatikiak berdinak izanez gero, zozketa bidez eratzikiko da zatiki-unitatea.

2. Enpresa-batzordeko kideetarako hauteskundeetan hautaketa ondoko erregelen arabera egingo da:

a) Cada elector podrá dar su voto a una sola de las listas presentadas para los del comité que corresponda a su colegio. Estas listas deberán contener, como mínimo, tantos nombres como puestos a cubrir. No obstante, la renuncia de cualquier candidato presentado en alguna de las listas para las elecciones antes de la fecha de la votación no implicará la suspensión del proceso electoral ni la anulación de dicha candidatura aun cuando sea incompleta, siempre y cuando la lista afectada permanezca con un número de candidatos, al menos, del sesenta por ciento de los puestos a cubrir. En cada lista deberán figurar las siglas del sindicato o grupo de trabajadores que la presenten.

b) No tendrán derecho a la atribución de representantes en el comité de empresa aquellas listas que no hayan obtenido como mínimo el 5 por 100 de los votos por cada colegio.

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

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

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

a) Hautesle bakoitzak zerrenda bakarri eman diezaioketo botoa, bere hauteslekuan enpresa-batzorderako aurkeztutako zerrenda guztietatik. Zerrenda horiek bete beharreko postuak adina izen jaso behar dituzte gutxienez. Hala ere, botazio-data baino lehenago, hauteskondeatarako zerrendaren batean aurkeztutako edozein hautagaiaren uko egiteak ez du hauteskunde-prozesua etengo, eta ez du deuseztatuko hautagai-zerrenda hori, nahiz eta osatugabea izan, baldin eta ukitutako zerrendak duen hautagai-kopurua bete beharreko postuen ehuneko hirurogeikoa bada gutxienez. Zerrenda bakoitzean agertu beharko dira zerrenda aurkezten duen sindikatuaren edo langile-taldearen siglak.

b) Ez dute izango enpresa-batzordean ordezkari izateko eskubiderik hautesleku bakoitzean gutxienez botoen 100eko 5 lortu ez duten zerrendek.

Proporziozko ordezkaritza-sistemaren bidez zerrenda bakoitzari dagokion postu-kopurua eratzikiko zaio, baliozko boto-kopurua bete beharreko postuekin zatitu ondoren lortutako zatidurarekin bat etorritik. Posturen bat edo batzuk bete gabe egonez gero, halakoak boto-hondarrak handiena duten zerrendei eratzikiko zaizkie.

c) Zerrenda bakoitzaren barruan hautagaiak hautatuko dira, horiek hautagai-zerrendan duten hurrenkeraren arabera.

3. Aurreko erregela horietarik edozein bete gabe uzten bada, ukitutako hautagaiaren edo hautagaien hautaketa deuseztatgarria izango da.

**Artículo 72.** *Representantes de quienes presten servicios en trabajos fijos discontinuos y de trabajadores no fijos*

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

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

a) Quienes presten servicios en trabajos fijos discontinuos y los trabajadores vinculados por contrato de duración determinada superior a un año se computarán como trabajadores fijos de plantilla.

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

**Artículo 73.** *Mesa electoral*

1. En la empresa o centro de trabajo se constituirá una mesa por cada colegio de doscientos cincuenta trabajadores electores o fracción.

2. La mesa será la encargada de vigilar todo el proceso electoral, presidir la votación, realizar el escrutinio, levantar el acta correspondiente y resolver cualquier reclamación que se presente.

**72. artikulua.** *Jarraitutasunik gabeko lan finkoetan zerbitzuak ematen dituzten langileen eta finkoak ez diren langileen ordezkariak*

1. Titulu honetan ezarritako organoek ordezkatuko dituzte, plantillan finko diren langileekin batera, jarraitutasunik gabeko lan finkoetan zerbitzuak ematen dituzten langileak eta iraupen jakineko kontratu-lotura duten langileak.

3. Horrenbestez, ordezkari-kopurua zehazteko, ondokoa hartuko da kon-tuan:

a) Jarraitutasunik gabeko lanetan zerbitzuak ematen dituzten langileak eta urtebete baino gehiagoko iraupen jakineko kontratu-lotura duten langileak plantillako langile finko gisa zenbatuko dira.

b) Urtebeterainoko kontratuak zenbatuko dira hauteskundeetarako deialdia egin baino urtebete lehenago lanean egindako egunen arabera. Lanean egindako berrehun eguneko edo zatiki-ko langile bat gehiago zenbatuko da.

**73. artikulua.** *Hauteskunde-mahaia*

1. Enpresa edo lantokian berrehun eta berrogeita hamar langileko edo zatikiko hautesleku bakoitzean mahai bat eratuko da.

2. Mahaia arduratuko da hauteskunde-prozesu guztia zaintzeaz, botazioaren buru izateaz, botoak zenbatzeaz, kasuan kasuko akta jasotzeaz eta aurkez daitekeen edozein erreklamazio ebazteaz.

3. La mesa estará formada por el presidente, que será el trabajador de más antigüedad en la empresa, y dos vocales, que serán los electores de mayor y menor edad. Este último actuará de secretario. Se designarán suplentes a aquellos trabajadores que sigan a los titulares de la mesa en el orden indicado de antigüedad o edad.

4. Ninguno de los componentes de la mesa podrá ser candidato, y de serlo le sustituirá en ella su suplente.

5. Cada candidato o candidatura, en su caso, podrá nombrar un interventor por mesa. Asimismo, el empresario podrá designar un representante suyo que asista a la votación y al escrutinio.

#### **Artículo 74.** *Funciones de la mesa*

1. Comunicado a la empresa el propósito de celebrar elecciones, ésta, en el término de siete días, dará traslado de la misma a los trabajadores que deban constituir la mesa, así como a los representantes de los trabajadores, poniéndolo simultáneamente en conocimiento de los promotores.

La mesa electoral se constituirá formalmente, mediante acta otorgada al efecto, en la fecha fijada por los promotores en su comunicación del propósito de celebrar elecciones, que será la fecha de iniciación del proceso electoral.

2. Cuando se trate de elecciones a delegados de personal, el empresario,

3. Mahaia osatuko dute lehendakariak eta bi mahaikidek. Lehendakaria izango da enpresan antzinasun handiena duen langilea, eta mahaikideak izango dira urte gehien eta gutxien duten langileak. Urte gutxien duen langileak idazkari gisa jardungo du. Ordezko gisa izendatuko dira, antzinasunaren eta adinaren arabera mahaiko tituluarrren hurrengo diren langileak.

4. Mahaia osatzen duen inor ezin izango da hautagai izan, eta, hautagai izanez gero, ordezkoak hartuko du horren lekua mahaian.

5. Hautagai edo, hala denean, hautagai-zerrenda bakoitzak kontu-hartzaile bat izenda dezake mahai bakoitzeko. Era berean, enpresaburuak ordezkarit bat izenda dezake botazioan eta botoen zenbaketan egoteko.

#### **74. artikulua.** *Mahaiaren eginkizunak*

1. Behin enpresari hauteskundeak egiteko asmoa jakinarazita, enpresak, zazpi eguneko epean, horren berri emango die mahaia osatu behar duten langileei, eta langileen ordezkariei; sustatzaileei ere aldi berean emango die horren berri.

Hauteskunde-mahaia modu formallean eratuko da horretarako beren beregi egindako aktaren bidez, sustatzaileek hauteskundeak egiteko asmoaren komunikazioan ezarri datan. Data horretan hasiko da, berebat, hauteskunde-prozesua.

2. Langileen eskuordeetarako hauteskundeak direnean, enpresaburuak,



en el mismo término, remitirá a los componentes de la mesa electoral el censo laboral, que se ajustará, a estos efectos, a modelo normalizado.

La mesa electoral cumplirá las siguientes funciones:

a) Hará público entre los trabajadores el censo laboral con indicación de quiénes son electores.

b) Fijará el número de representantes y la fecha tope para la presentación de candidaturas.

c) Recibirá y proclamará las candidaturas que se presenten.

d) Señalará la fecha de votación.

e) Redactará el acta de escrutinio en un plazo no superior a tres días naturales.

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

En el caso de elecciones en centros de trabajo de hasta treinta trabajadores en los que se elige un solo delegado de personal, desde la constitución de la mesa hasta los actos de votación y proclamación de candidatos electos habrán de transcurrir veinticuatro horas, debiendo en todo caso la mesa hacer pública con la suficiente antelación la hora de celebración de la votación. Si se hubiera presentado alguna reclamación se hará constar en el acta, así como la resolución que haya tomado la mesa.

epe-muga berean, lan-errolda bidaliko die mahaia osatu behar dutenei; ondore horietarako, lan-errolda normalizatutako ereduarekin bat etorriko da.

Hauteskunde-mahaia hurrengo eginkizunak izango ditu:

a) Langileen artean lan-errolda argitaratuko du, hautagai nor den zehaztuz.

b) Ordezkeri-kopurua eta hautagai-zerrendak aurkezteko azken data zehaztuko ditu.

c) Aurkeztutako hautagai-zerrendak jaso eta aldarrikatuko ditu.

d) Botazioaren data ezarriko du.

e) Boto-zenbaketaren akta jasoko du egutegiko hiru egun baino luzeago ez den epean.

Egintza bakoitzerako epeak mahaia zehaztuko ditu, arrazoizko irizpideetan oinarritu eta inguruabarrak aintzat hartuta. Edozelan ere, mahaia eratzen denetik hauteskundeen data arte ezin izango dira hamar egun baino gehiago igaro.

Langileen eskuorde bakarra hautatzen den hogeita hamar langilerainoko lantokien hauteskundeetan, mahaia eratzen denetik botazioa egin eta hautagai hautetsiak aldarrikatu arte hogeita lau ordu igaro beharko dira. Edozein kasutan ere, mahaia behar besteko aurrerapenarekin jakinaraziko du botazioa egiteko ordua. Erreklamazioren bat aurkeztu bada, aktan jasoko da hori, bai eta mahaia horren gainean hartutako erabakia ere.

3. Cuando se trate de elecciones a miembros del comité de empresa, constituida la mesa electoral solicitará al empresario el censo laboral y confeccionará, con los medios que le habrá de facilitar éste, la lista de electores. Esta se hará pública en los tablones de anuncios mediante su exposición durante un tiempo no inferior a setenta y dos horas.

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

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

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

**Artículo 75.** *Votación para delegados y comités de empresa*

1. El acto de la votación se efectuará en el centro o lugar de trabajo y du-

3. Empresa-batzordeko kideetarako hauteskundeetan, hauteskunde-mahaiak, eratu ostean, enpresaburuari lan-errol-da eskatuko dio, eta hautesleen zerrenda egingo du, enpresaburuak eman behar dizkion baliabideekin. Zerrenda hori iragarki-oholean jakinaraziko da, hirurogeita hamabi ordutik beherakoa izango ez den aldian jendaurrean jarrita.

Mahaiak ebatziko du izenak sartu, izenak kendu edo zuzenketak direla-eta zerrenda jendaurrean jartzeko epea amaitu eta hurrengo hogeita lau orduetan aurkeztutako edozein gorabehera edo erreklamazio. Behin betiko zerrenda hurrengo hogeita lau orduetan argitaratuko du. Jarraian, mahaiak, edo mahai guztiek batera, hautatu behar-reko enpresa-batzordeko kideen kopurua zehaztuko du, edo dute, 66. artikuluan xedatutakoa aplikatuta.

Hautesleen behin betiko zerrenda argitaratu eta hurrengo bederatzigunetan aurkeztuko dira hautagai-zerrendak. Aldarrikatzea epe hori amaitu eta hurrengo bi lanegunetan egingo da, eta aipatu oholetan argitaratuko da hori. Aldarrikatze-erabakiaren aurka hurrengo lane-gunean egin daiteke erreklamazioa, eta mahaiak hurrengo egun baliodunetan ebatziko du hori.

Hautagaiak aldarrikatzen direnetik eta botazioa egin arte bost egun igaro beharko dira gutxienez.

**75. artikulua.** *Langileen eskuordeetarako eta enpresa-batzordeetarako botazioa*

1. Botazioa egingo da lantokian eta lanaldiak iraun bitartean, posta bidezko

rante la jornada laboral, teniéndose en cuenta las normas que regulen el voto por correo.

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

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

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

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

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

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

6. El original del acta, junto con las papeletas de votos nulos o impugnados

botoaren inguruko arauak aintzat hartuta.

Enpresaburuak botazioa eta hauteskunde-prozesu guztia normaltasunez egiteko behar diren baliabideak emanango ditu.

2. Botoa aske, sekretu, pertsonal eta zuzenekoa izango da, eta txartelak kuxa itxietan sartuko dira; txartelek ezauzgarri berdinak izango dituzte, tamaina, kolore, inprimatze eta paper-kalitateari dagozkionez.

3. Botazioa egin eta berehala, hauteskunde-mahaiaik jendaurrean zenbaituko ditu botoak; horretarako, lehendakariak txartelak ozen irakurriko ditu.

4. Boto-zenbaketaren emaitzak aktan jasoko dira normalizatutako ereduaren arabera, eta akta horretara bilduko dira egon daitezkeen gorabehera eta protestak. Behin akta idatzita, akta hori sinatuko dute mahaia osatzen dutenek, kontu-hartzaileek eta enpresaburuaren ordezkariak, halakoa egonez gero. Jarraian, enpresa edo lantoki bereko hauteskunde-mahaieki, denak batera bilduta, botazioan izandako emaitza orokorraren akta egingo dute.

5. Mahaiko lehendakariak boto-zenbaketaren aktaren kopia bidaliko dizkie enpresaburuari eta hautagai-zerrenden kontu-hartzaileei, bai eta ordezkari hautetsieki ere.

Botazioaren emaitza iragarki-oheltan argitaratuko da.

6. Mahaiko lehendakariak hiru eguneko epean aurkeztuko dio lan-aginta-

por los interventores y el acta de constitución de la mesa, serán presentadas en el plazo de tres días a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral por el Presidente de la mesa, quien podrá delegar por escrito en algún miembro de la mesa. La oficina pública dependiente de la autoridad laboral procederá en el inmediato día hábil a la publicación en los tablones de anuncios de una copia del acta, entregando copia a los sindicatos que así se lo soliciten y dará traslado a la empresa de la presentación en dicha oficina pública del acta correspondiente al proceso electoral que ha tenido lugar en aquella, con indicación de la fecha en que finaliza el plazo para impugnarla y mantendrá el depósito de las papeletas hasta cumplirse los plazos de impugnación. La oficina pública dependiente de la autoridad laboral, transcurridos los diez días hábiles desde la publicación, procederá o no al registro de las actas electorales.

7. Corresponde a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral el registro de las actas, así como la expedición de copias auténticas de las mismas y, a requerimiento del sindicato interesado, de las certificaciones acreditativas de su capacidad representativa a los efectos de los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical. Dichas certificaciones consignarán si el sindicato tiene o no la condición de más representativo o representativo, salvo que el ejercicio de las funciones o facultades correspondientes requiera la

ritzaren mendeko bulegoari jatorrizko akta, boto deusezen edo kontu-hartzailerek aurkaratutako botoen txartelek eta mahaiaren eratze-aktarekin batera. Lehendakariak eginkizun hori idatziz eskuorde diezaioke mahaiko kideren bati. Lan-agintaritzaren mendeko bulego publikoak hurrengo egun baliodunean iragarki-oholetan argitaratuko du aktaren kopia bat. Lan-agintaritzaren mendeko bulego publikoak, berebat, aktaren kopia bat emango die halaxe eskatzen dioten sindikatuei, eta enpresari jakinaraziko dio bulego publiko horretan aurkeztu dela enpresan egindako hauteskunde-prozesuaren akta, akta hori aurkaratzeko epea noiz bukatzen den zehaztuta. Lan-agintaritzaren mendeko bulego publikoak txartelak gordailututa izango ditu aurkaratze-epeak amaitu arte. Lan-agintaritzaren mendeko bulego publikoak hauteskunde-aktak erregistratu edo erregistratu gabe utziko ditu, hauteskunde-aktak argitaratu eta hamar egun baliodun igarorodoren.

7. Lan-agintaritzaren mendeko bulego publikoari dagokio aktak erregistratzea, akta horien kopia kautoak egitea eta, interesdun sindikatuak hala eskatuta, sindikatu horren ordezkaritza-gaitasuna egiaztatzeko ziurtagiriak luzatzea, abuztuaren 2ko Sindikatu-askatasunari buruzko 11/1985 Lege Organikoaren 6 eta 7. artikuluen ondoretarako. Ziurtagiri horiek jasoko dute sindikatuak ordezkaritza handieneko izaera edo behar adinako ordezkaritza duen ala ez, salbu eta kasuan kasuko eginkizunak edo ahalmenak gauzatzeko sindikatuak duen ordezkaritza

precisión de la concreta representatividad ostentada. Asimismo, y a los efectos que procedan, la oficina pública dependiente de la autoridad laboral podrá extender certificaciones de los resultados electorales a las organizaciones sindicales que las soliciten.

La denegación del registro de un acta por la oficina pública dependiente de la autoridad laboral sólo podrá hacerse cuando se trate de actas que no vayan extendidas en el modelo oficial normalizado, falta de comunicación de la promoción electoral a la oficina pública, falta de la firma del Presidente de la mesa electoral y omisión o ilegitimidad en las actas de alguno de los datos que impida el cómputo electoral.

En estos supuestos, la oficina pública dependiente de la autoridad laboral requerirá, dentro del siguiente día hábil, al Presidente de la mesa electoral para que en el plazo de diez días hábiles proceda a la subsanación correspondiente. Dicho requerimiento será comunicado a los sindicatos que hayan obtenido representación y al resto de las candidaturas. Una vez efectuada la subsanación, esta oficina pública procederá al registro del acta electoral correspondiente. Transcurrido dicho plazo sin que se haya efectuado la subsanación o no realizada ésta en forma, la oficina pública dependiente de la autoridad laboral procederá, en el plazo de diez días hábiles, a denegar el registro, comunicándolo a los sindicatos que hayan obtenido representación y al Presidente de la mesa. En el caso de que la denegación del registro se deba a la ausencia de comunicación de

zehaztu behar denean. Orobat, eta bidezkoak diren ondoretarako, lan-agintaritzaren mendeko bulego publikoak hauteskunde-emaitzen ziurtagiriak luza diezazkieke halakoak eskatzen dituzten sindikatuei.

Lan-agintaritzaren mendeko bulego publikoak akta erregistratzeari uko egin diezaioke soil-soilik aktak normalizatu-tako eredu ofizialean egin ez direnean, bulego publikoari ez zaionean komunikatu hauteskunde-sustatzea, hauteskunde-mahaiko lehendakariaren sinadura falta denean, eta aktetan datu batzuk ez jasotzeagatik edo datu batzuk irakurte-zinak izateagatik hauteskundeetako zenbaketa eragozten denean.

Halakoetan, lan-agintaritzaren mendeko bulego publikoak hurrengo egun baliodunean hauteskunde-mahaiko lehendakariari agindeia egingo dio hamar egun balioduneko epean ongi ditzan kasuan kasuko okerrak. Agindei hori komunikatuko zaie ordezkaritza lortu duten sindikatuei zein osterantzeko hautagai-zerrende. Behin okerra ongituta, bulego publiko horrek kasuan kasuko hauteskunde-akta erregistratuko du. Epe hori igaro ondoren, okerra ez bada ongitu edo okerra ez bada behar bezala ongitu, lan-agintaritzaren mendeko bulego publikoak hamar egun balioduneko epean uko egingo dio aktak erregistratzeari, eta hori ordezkaritza lortu duten sindikatuei eta mahaiko lehendakariari komunikatuko die. Aktak erregistratzeari uko egitearen arrazoia lan-agintaritzaren mendeko bulego publikoari hauteskunde-sustapena komunikatu ez izana bada, ezin

la promoción electoral a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral no cabrá requerimiento de subsanación, por lo que, comprobada la falta por dicha oficina pública, ésta procederá sin más trámite a la denegación del registro, comunicándolo al Presidente de la mesa electoral, a los sindicatos que hayan obtenido representación y al resto de las candidaturas.

La resolución denegatoria del registro podrá ser impugnada ante el orden jurisdiccional social.

**Artículo 76.** *Reclamaciones en materia electoral*

1. Las impugnaciones en materia electoral se tramitarán conforme al procedimiento arbitral regulado en este artículo, con excepción de las denegaciones de inscripción, cuyas reclamaciones podrán plantearse directamente ante la jurisdicción competente.

2. Todos los que tengan interés legítimo, incluida la empresa cuando en ella concurra dicho interés, podrán impugnar la elección, las decisiones que adopte la mesa, así como cualquier otra actuación de la misma a lo largo del proceso electoral, fundándose para ello en la existencia de vicios graves que pudieran afectar a las garantías del proceso electoral y que alteren su resultado, en la falta de capacidad o legitimidad de los candidatos elegidos, en la discordancia entre el acta y el desarrollo del proceso electoral y en la falta de correlación entre el número de trabajadores que figuran en el acta de elecciones y el número de representantes elegidos. La

izango da okerrak ongitzeko agindeirik egin, eta bulego publikoak, okerra egiaztatu ondoren, akta erregistratzeari uko egingo dio beste izapiderik egin gabe, eta hori komunikatuko die hauteskunde-mahaiko lehendakariari, ordezkari-tza lortu duten sindikatuei eta osterantzeko hautagai-zerrendeiei.

Aktak erregistratzeari uko egiten dion ebazpena lan-arloko jurisdikzioan aurkara daiteke.

**76. artikulua.** *Hauteskundeen gaineko erreklamazioak*

1. Hauteskundeen gaineko aurkartzeez izapideak artikuluko honetan arautu tartekaritza-prozeduraren bidez egingo dira. Salbuespenez, inskripzioen uko egiteei buruzko erreklamazioak zuzenean aurkez daitezke jurisdikzio eskudunean.

2. Interes legitimoa duen edonork, baita enpresak ere, halako interesa badu, aurkara ditzake hautaketa, mahaiak hartutako erabakiak nahiz mahai horrek hauteskunde-prozesuan gauzatutako beste edozein jardun. Horretarako oinarri hartuko dira hauteskunde-prozesuko bermeetan eragina izan eta hauteskundeen emaitza alda dezaketen akats larriak izatea, hautatutako hautagaiek gaitasunik edo legitimaziorik ez izatea, akta eta hauteskunde-prozesua bat ez etortzea eta hauteskundeetako aktan jaso den langile-kopurua eta hautatutako ordezkari-kopurua bat ez etortzea. Hauteskunde-mahaiaren egintzak aurkartzeko erreklamazioa egin beharko

impugnación de actos de la mesa electoral requerirá haber efectuado reclamación dentro del día laborable siguiente al acto y deberá ser resuelta por la mesa en el posterior día hábil, salvo lo previsto en el último párrafo del artículo 74.2 de la presente Ley.

3. Serán árbitros los designados conforme al procedimiento que se regula en este apartado, salvo en el caso de que las partes de un procedimiento arbitral se pusieran de acuerdo en la designación de un árbitro distinto.

El árbitro o árbitros serán designados, con arreglo a los principios de neutralidad y profesionalidad, entre licenciados en Derecho, graduados sociales, así como titulados equivalentes, por acuerdo unánime de los sindicatos más representativos, a nivel estatal o de Comunidades Autónomas según proceda y de los que ostenten el diez por ciento o más de los delegados y de los miembros de los comités de empresa en el ámbito provincial, funcional o de empresa correspondiente. Si no existiera acuerdo unánime entre los sindicatos señalados anteriormente, la autoridad laboral competente establecerá la forma de designación, atendiendo a los principios de imparcialidad de los árbitros, posibilidad de ser recusados y participación de los sindicatos en su nombramiento.

La duración del mandato de los árbitros será de cinco años, siendo susceptible de renovación.

La Administración laboral facilitará la utilización de sus medios personales

da egintza gauzatu eta hurrengo lanegunean, eta mahaiak hurrengo egun baldidunean ebatzi beharko du hori, lege honen 74.2 artikuluko azken lerrokadan ezarritakoari kalterik egin gabe.

3. Tartekari izango dira idatz-zati honetan araututakoaren arabera izendatzen direnak, salbu eta tartekaritza-prozesuko alderdiak ados jartzen direnean beste tartekari bat izendatzeko.

Tartekaria edo tartekariak neutraltasun- eta profesionaltasun-printzipioen arabera izendatuko dira, zuzenbide-licentziadunen, gizarte-gradudunen eta titulu baliokideak dituztenen artean. Izendatze hori egingo da estatuko zein autonomia-erkidegoetako ordezkariak handieneko sindikatuek, bidezkoa dena kontuan hartuta, eta kasuan kasuko probintziako esparruan, esparru funtzional edo enpresa-esparruan langileen eskuordeen eta enpresa-batzordeetako kideen ehuneko hamar edo gehiago duten sindikatuek aho batez hartutako erabakiaren bidez. Aipatu berri diren sindikatu horiek ez badute aho bateko erabakirik hartzen, lan-agintaritza eskudunak ezarriko du izendatzeko modua, tartekariaren inpartzialtasunari, tartekari horiek ezesteko aukerari eta tartekariak izendatzeko sindikatuen parte-hartzeari buruzko printzipioak kontuan hartuta.

Tartekariaren agintaldiak bost urteko iraupena izango du; hala ere, agintaldi hori berriztatu daiteke.

Lan-agintaritzak erraztu egingo du tartekariak beraren baliabide pertsonal

y materiales por los árbitros en la medida necesaria para que éstos desarrollen sus funciones.

4. Los árbitros deberán abstenerse y, en su defecto, ser recusados, en los casos siguientes:

a) Tener interés personal en el asunto de que se trate.

b) Ser administrador de sociedad o entidad interesada, o tener cuestión litigiosa con alguna de las partes.

c) Tener parentesco de consanguinidad dentro del cuarto grado o de afinidad dentro del segundo, con cualquiera de los interesados, con los administradores de entidades o sociedades interesadas y también con los asesores, representantes legales o mandatarios que intervengan en el arbitraje, así como compartir despacho profesional o estar asociado con éstos para el asesoramiento, la representación o el mandato.

d) Tener amistad íntima o enemistad manifiesta con alguna de las personas mencionadas en el apartado anterior.

e) Tener relación de servicio con persona natural o jurídica interesada directamente en el asunto o haberle prestado en los últimos dos años servicios profesionales de cualquier tipo y en cualquier circunstancia o lugar.

5. El procedimiento arbitral se iniciará mediante escrito dirigido a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral a quien promovió las elecciones y, en su caso, a quienes hayan presentado candidatos a las elecciones objeto de

eta materialak erabiltzea, baliabide horiek beharrezkoak diren heinean, tartekariak euren eginkizunak gauzatzeko.

4. Ondoko kasuetan tartekariak abstenitu beharko dira, eta abstenitzen ez badira, beraiek ezetsiak izan daitezke:

a) Gaiaren inguruan interes pertsonala dutenean.

b) Interesdun sozietateko edo erakundeko administrari direnean edo alderdiren batekin auzigaia dutenean.

c) Laugarren gradurainoko odol bidezko ahaidetasuna edo bigarren gradurainoko ezkontza bidezko ahaidetasuna dutenean edozein interesdunekin, interesdun erakunde edo sozietateetako administrariekin, tartekaritzan parte hartzen duten aholkulari, lege-ordezkarri edo mandatariekin, eta azken horiekin batera lanbide-bulegoa dutenean edo horiekin elkartuta daudenean aholkularitza, ordezkaritza edo mandaturako.

d) Aurreko idatz-zatian aipatutako pertsonaren batekin adiskidetasun estua edo ageriko areriotasuna dutenean.

e) Gaiaren inguruan zuzeneko interesa duen persona fisiko edo juridikoarekin zerbitzu-harremanak dituztenean, edo azken bi urteetan, edozein inguruabar edo tokitan, edozein motatako lanbide-zerbitzuak eman dizkiotenean pertsona fisiko edo juridiko horri.

5. Tartekaritza-prozedura hasiko da lan-agintaritzaren mendeko bulego publikoari, hauteskundeak sustatu dituenari eta, hala denean, aurkaratutako hauteskundeetara hautagaiak aurkeztu dituztenei zuzendutako idazkiarekin.



impugnación. Este escrito, en el que figurarán los hechos que se tratan de impugnar, deberá presentarse en un plazo de tres días hábiles, contados desde el siguiente a aquel en que se hubieran producido los hechos o resuelto la reclamación por la mesa; en el caso de impugnaciones promovidas por sindicatos que no hubieran presentado candidaturas en el centro de trabajo en el que se hubiera celebrado la elección, los tres días se computarán desde el día en que se conozca el hecho impugnado. Si se impugnasen actos del día de la votación o posteriores al mismo, el plazo será de diez días hábiles, contados a partir de la entrada de las actas en la oficina pública dependiente de la autoridad laboral.

Hasta que no finalice el procedimiento arbitral y, en su caso, la posterior impugnación judicial, quedará paralizada la tramitación de un nuevo procedimiento arbitral. El planteamiento del arbitraje interrumpirá los plazos de prescripción.

6. La oficina pública dependiente de la autoridad laboral dará traslado al árbitro del escrito en el día hábil posterior a su recepción así como de una copia del expediente electoral administrativo. Si se hubieran presentado actas electorales para registro, se suspenderá su tramitación.

A las veinticuatro horas siguientes, el árbitro convocará a las partes interesadas de comparecencia ante él, lo que habrá de tener lugar en los tres días hábiles siguientes. Si las partes, antes de comparecer ante el árbitro designado de con-

Idazki horretan jasoko dira aurkaratu nahi diren egitateak, eta idazki hori hiru egun balioduneko epean aurkeztu beharko da; egun horiek zenbatuko dira egitateak gertatu edo mahaiak erreklamazioak ebatzi eta hurrengo egunetik. Hauteskundeak zein lantokitan egin eta lantoki horretan hautagai-zerrendarik aurkeztu ez duten sindikatuek sustatzen badituzte aurkaratzeak, hiru egunak zenbatuko dira aurkaratze-koduko egitatearen berri dagoen egunetik. Botazio-eguneko edo geroagoko egintzak aurkaratzen badira, hamar egun balioduneko izango da epea; egun horiek zenbatzen hasiko dira aktak lan-agintaritzaren mendeko bulego publikoan sartzen direnetik.

Tartekaritza-prozedura amaitu arte eta, hala denean, geroko aurkaratze judiciala amaitu arte, geldiarazi egingo dira beste tartekaritza-prozedura bat hasteko izapideak. Tartekaritza hasteak geldiarazi egingo ditu preskripzio-epiak.

6. Lan-agintaritzaren mendeko bulego publikoak idazkia jaso eta hurrengo egun baliodunean bidaliko dio hori tartekariari, hauteskundeetako administrazio-espeditentaren kopia batekin batera. Hauteskunde-aktak erregistratzeko aurkeztu badira, geldiarazi egingo dira horretarako egin beharreko izapideak.

Hurrengo hogeita lau orduetan, tartekariak deialdia egingo die interesdun alderdiei, beraren aurrera ager daitezen, hurrengo hiru egun baliodunetan. Artikulu honen 3. idatz-zatian ezarritakoaren arabera izendatutako tartekariaren

formidad a lo establecido en el apartado 3 de este artículo, se pusieran de acuerdo y designaren uno distinto, lo notificarán a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral para que dé traslado a este árbitro del expediente administrativo electoral, continuando con el mismo el resto del procedimiento.

El árbitro, dentro de los tres días hábiles siguientes a la comparecencia y previa práctica de las pruebas procedentes o conformes a derecho, que podrán incluir la personación en el centro de trabajo y la solicitud de la colaboración necesaria del empresario y las Administraciones públicas, dictará laudo. El laudo será escrito y razonado, resolviendo en derecho sobre la impugnación del proceso electoral y, en su caso, sobre el registro del acta, y se notificará a los interesados y a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral. Si se hubiese impugnado la votación, la oficina procederá al registro del acta o a su denegación, según el contenido del laudo.

El laudo arbitral podrá impugnarse ante el orden jurisdiccional social a través de la modalidad procesal correspondiente.

## CAPÍTULO II

### Del derecho de reunión

#### **Artículo 77.** *Las asambleas de trabajadores*

1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo cuatro de esta Ley, los

aurrera agertu baino lehenago, alderdiak ados jarri eta beste tartekari bat izendatuz gero, lan-agintaritzaren mendeko bulego publikoari jakinaraziko diote hori, bulego publikoak tartekari horri bidal diezaion hauteskundeetako administrazio-espeditzea. Tartekari horrekin jarraituko du prozedurak.

Tartekariak laudoa emango du, agerraldiaren hurrengo hiru egun baliodunetan. Edozelan ere, aurretiaz bidezko frogak edo zuzenbidearen araberrako frogak gauzatuko ditu; halako frogak direla-eta tartekaria lantokira joan daiteke, eta tartekariak enpresaburuaren eta administrazio publikoen beharrezko elkarlana eska dezake. Laudoa idatzizkoa eta arrazoitua izango da, eta zuzenbidearen arabera ebatziko du hauteskunde-prozesuaren inguruko aurkaratzea, eta, hala denean, akta erregistratzearen inguruko aurkaratzea. Laudoa interesdunei eta lan-agintaritzaren mendeko bulego publikoari jakinaraziko zaie. Botazioa aurkaratu bada, bulegoak akta erregistratuko du, edo akta erregistratzeari uko egingo dio, laudoaren edukiaren arabera.

Tartekaritza-laudoa lan-arloko jurisdikzioan aurkara daiteke kasuan kasuko modalitate prozesalaren bidez.

## II. KAPITULUA

### Bilerak egiteko eskubidea

#### **77. artikulua.** *Langileen batzarrak*

1. Lege honen laugarren artikuluan zedatutakoarekin bat etorritz, enpresa

trabajadores de una misma empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea.

La asamblea podrá ser convocada por los delegados de personal, el comité de empresa o centro de trabajo, o por un número de trabajadores no inferior al 33 por 100 de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por el comité de empresa o por los delegados de personal mancomunadamente, que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa. Sólo podrá tratarse en ella de asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día. La presidencia comunicará al empresario la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordará con éste las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la empresa.

2. Cuando por trabajarse en turnos, por insuficiencia de los locales o por cualquier otra circunstancia, no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

#### **Artículo 78.** *Lugar de reunión*

1. El lugar de reunión será el centro de trabajo, si las condiciones del mismo lo permiten, y la misma tendrá lugar fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con el empresario.

edo lantoki bereko langileek batzarrean biltzeko eskubidea dute.

Batzarrerako deialdia egin dezakete langileen eskuordeek, enpresa- edo lantoki-batzordeak edo plantillaren 100eko 33 baino txikiagoa ez den langile-kopuruak. Batzarraren buru beti izango dira enpresa-batzordea edo langileen eskuordeak modu mankomunatuan, eta horiexek erantzungo dute batzarra normaltasunez egiteaz, bai eta batzarrean enpresakoak ez diren pertsonak egoteaz. Batzarrean eguneko aztergaien zerrendan jasotako gaiak bakarrik eztabaida daitezke. Batzar-buruak enpresaburuari jakinaraziko dizkio batzarraren deialdia eta enpresakoak izan ez arren batzarrera joango diren pertsonen izenak. Halaber, batzar-buruak enpresaburuarekin akordatu du enpresaren ohiko jardueran galerak ez eragiteko neurri egokiak.

2. Txandaka lan egiteagatik, lokal nahikorik ez izateagatik edo beste inguruabarrengatik, ekoizpenaren ohiko garazeari galerak eragin gabe plantilla osoa aldi berean bildu ezin denean, zatika egin beharreko bilerak bilera bakar gisa hartu eta lehenengo bileraren datan egindakotzat joko dira.

#### **78. artikulua.** *Bilera-lekua*

1. Bilera-lekua lantokia izango da, lan-tokiaren baldintzek hori ahalbidetzen badute; bilera lanorduetatik kanpo egingo da, salbu eta enpresaburuarekin aurkakoa akordatu denean.

2. El empresario deberá facilitar el centro de trabajo para la celebración de la asamblea, salvo en los siguientes casos:

a) Si no se cumplen las disposiciones de esta Ley.

b) Si hubiesen transcurrido menos de dos meses desde la última reunión celebrada.

c) Si aún no se hubiese resarcido o afianzado el resarcimiento por los daños producidos en alteraciones ocurridas en alguna reunión anterior.

d) Cierre legal de la empresa.

Las reuniones informativas sobre convenios colectivos que les sean de aplicación no estarán afectadas por el párrafo b).

### **Artículo 79.** *Convocatoria*

La convocatoria, con expresión del orden del día propuesto por los convocantes, se comunicará al empresario con cuarenta y ocho horas de antelación, como mínimo, debiendo éste acusar recibo.

### **Artículo 80.** *Votaciones*

Cuando se someta a la asamblea por parte de los convocantes la adopción de acuerdos que afecten al conjunto de los trabajadores, se requerirá para la validez de aquéllos el voto favorable personal, libre, directo y secreto, incluido el voto por correo, de la mitad más uno de los trabajadores de la empresa o centro de trabajo.

2. Enpresaburuak lantokia utzi beharko du batzarra egiteko, ondoko kasuetan izan ezik:

a) Lege honen xedapenak betetzen ez direnean.

b) Azkeneko bilera egin zenetik bi hilabete baino gutxiago igaro direnean.

c) Aurreko bileraren batean gertatutako istiluen ondorioz kalteak eragin eta kalte horiek ordaindu ez direnean edo horien gaineko fidantza eman ez denean.

d) Empresa legez itxi denean.

Langileei aplikatu beharreko hitzarmen kolektiboetako buruzko informazioa emateko bileretan b) paragrafoak ez du eraginik izango.

### **79. artikulua.** *Deialdia*

Deialdia gutxienez berrogeita zortzi ordu lehenago komunikatuko zaio enpresaburuari, eta enpresaburuak hartu izanaren adierazpena egingo du. Deialdiak jasoko du hura egiten dutenek proposatutako eguneko aztergaien zerrenda.

### **80. artikulua.** *Botazioak*

Deialdia egin dutenek batzarraren mende uzten badute langile guztiak ukitzen dituzten erabakiak hartzea, erabaki horiek baliozkoak izan daitezten enpresako edo lantokiko langileen erdien gehi beste baten botoa beharko da. Boto hori izango da pertsonal, aske, zuzeneko eta sekretua, eta posta bidezko botoa ere baliozkoa izango da.

**Artículo 81.** *Locales y tablón de anuncios*

En las empresas o centros de trabajo, siempre que sus características lo permitan, se pondrá a disposición de los delegados de personal o del comité de empresa un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores, así como uno o varios tablones de anuncios. La representación legal de los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas que compartan de forma continuada centro de trabajo podrán hacer uso de dichos locales en los términos que acuerden con la empresa. Las posibles discrepancias se resolverán por la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo.

**81. artikulua.** *Lokalak eta iragar-ki-ohola*

Enpresetan edo lantokietan, halako- en ezaugarriek ahalbidetzen badute behinik behin, langileen eskuordeen edo enpresa-batzordearen esku utziko da lokal egokia, euren jarduerak gauza ditzaten eta langileekin komunika daitezzen, bai eta iragarki-ohol bat edo batzuk ere. Modu etengabeen lantoki bera duten enpresa kontratari eta azpikontratarietako langileen lege-ordezkariek lokal horiek erabil ditzakete, enpresarekin akordatutakoaren arabera. Sor daitezkeen ezbaiak lan-agintaritzak ebatziko ditu, baina aurretiaz Lan-ikus-katzailetzak txostena egingo du.

TÍTULO III

**DE LA NEGOCIACIÓN  
COLECTIVA Y DE LOS  
CONVENIOS COLECTIVOS**

**CAPÍTULO PRIMERO  
Disposiciones generales**

SECCIÓN PRIMERA  
*Naturaleza y efectos  
de los convenios*

**Artículo 82.** *Concepto y eficacia*

1. Los convenios colectivos, como resultado de la negociación desarrolla-

III. TITULUA

**NEGOZIAZIO KOLEKTIBOA  
ETA HITZARMEN  
KOLEKTIBOAK**

**LEHENENGO KAPITULUA  
Xedapen orokorrak**

LEHENENGO ATALA  
*Hitzarmen kolektiboen izaera  
eta ondoreak*

**82. artikulua.** *Kontzeptua eta eragin-garritasuna*

1. Hitzarmen kolektiboak, langileen eta enpresaburuaren ordezkariak eginda-

da por los representantes de los trabajadores y de los empresarios, constituyen la expresión del acuerdo libremente adoptado por ellos en virtud de su autonomía colectiva.

2. Mediante los convenios colectivos, y en su ámbito correspondiente, los trabajadores y empresarios regulan las condiciones de trabajo y de productividad; igualmente podrán regular la paz laboral a través de las obligaciones que se pacten.

3. Los convenios colectivos regulados por esta Ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa establecerán las condiciones y procedimientos por los que podría no aplicarse el régimen salarial del mismo a las empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación.

Si dichos convenios colectivos no contienen la citada cláusula de inaplicación, esta última sólo podrá producirse por acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores cuando así lo requiera la situación económica de la empresa. De no existir acuerdo, la discrepancia será solventada por la comisión paritaria del convenio.

La determinación de las nuevas condiciones salariales se producirá mediante acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores y, en

ko negoziazioaren emaitza diren ginoan, alderdi horiek euren autonomia kolektiboaren bidez askatasunez egindako akordioaren adierazpen dira.

2. Hitzarmen kolektiboen bidez, eta horiei dagokien esparruan, langileek eta enpresaburuek lan- eta ekoizpen-baldintzak arautzen dituzte; era berean, laneko bakea arau dezakete, itundutako betebeharren bidez.

3. Lege honek araututako hitzarmen kolektiboek euren aplikazio-esparruko enpresaburu eta langile guztiak behartzen dituzte, hitzarmenok indarrean dauden denbora guztian.

Aurrekoa gorabehera, enpresaz gaindiko hitzarmen kolektiboek baldintzak eta prozedurak ezarriko dituzte, euretan jasotako alokairu-araubidea ez aplikatzeko, araubide hori aplikatzearen ondorioz egonkortasun ekonomikoan kalteak izan ditzaketen enpresetan.

Hitzarmen kolektibo horiek aipatu alokairu-araubidea ez aplikatzeko klausularik jaso ez badute, enpresaburuaren eta langileen ordezkarien arteko akordioaren bidez bakarrik utz daiteke aplikatu gabe alokairu-araubidea, enpresaren egoera ekonomikoak horrela behar duenean. Akordiorik lortu ezean, hitzarmen kolektiboaren batzorde parekideak konponduko du ezbaia.

Alokairu-baldintza berriak enpresaren eta langileen arteko akordioaren bidez zehaztuko dira, eta, halako akordiorik lortu ezean, hitzarmenaren batzorde

su defecto, podrán encomendarla a la comisión paritaria del convenio.

4. El convenio colectivo que sucede a uno anterior puede disponer sobre los derechos reconocidos en aquél. En dicho supuesto se aplicará, íntegramente, lo regulado en el nuevo convenio.

### **Artículo 83.** *Unidades de negociación*

1. Los convenios colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden.

2. Mediante acuerdos interprofesionales o por convenios colectivos las organizaciones sindicales y asociaciones patronales más representativas, de carácter estatal o de Comunidad Autónoma, podrán establecer la estructura de la negociación colectiva, así como fijar las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito y los principios de complementariedad de las diversas unidades de contratación, fijándose siempre en este último supuesto las materias que no podrán ser objeto de negociación en ámbitos inferiores.

3. Dichas organizaciones de trabajadores y empresarios podrán igualmente elaborar acuerdos sobre materias concretas. Estos acuerdos, así como los acuerdos interprofesionales a que se refiere el apartado 2 de este artículo, tendrán el tratamiento de esta Ley para los convenios colectivos.

### **Artículo 84.** *Concurrencia*

Un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo

parekideari eratziki dakioko eginkizun hori.

4. Aurreko hitzarmena ordezten duen hitzarmen kolektibo batean lehenengoko horretan aitortutako eskubideak xeda daitezke. Horrelakoetan, hitzarmen berriak araututakoa aplikatuko da bete-betean.

### **83. artikulua.** *Negoiazio-unitateak*

1. Alderdiek akordatutako aplikazio-esparrua izango dute hitzarmen kolektiboek.

2. Lanbide arteko akordioen edo hitzarmen kolektiboen bidez estatuko zein autonomia-erkidegoko ordezkari-tza handieneko sindikatuek eta ugazaben elkarteek negoziazio kolektiboaren egitura ezar dezakete, bai eta esparru desberdinetako hitzarmen kolektiboak pilatzearen ondoriozko gatazkak konpontzeko erregelak eta kontratazio-unitate desberdinak osatzeko printzipioak zehaztu ere; azken kasu horretan, esparru txikiagoetan negoziazioaren objektu izan ezin diren gaiak zehaztu behar dira beti.

3. Langileen eta enpresaburuen erakunde horiek, berebat, gai zehatzen gaineko akordioak egin ditzakete. Akordio horiek, eta artikulua honen 2. idatz-zatiak aipatu lanbide arteko akordioek izango dute lege honek hitzarmen kolektiboek emandako tratamendua.

### **84. artikulua.** *Pilatzea*

Beste esparru batzuetako hitzarmenek xedatutakoak ezin izango du hitzar-

dispuesto en convenios de ámbito distinto, salvo pacto en contrario, conforme a lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 83 y salvo lo previsto en el apartado siguiente.

En todo caso, a pesar de lo establecido en el artículo anterior, los sindicatos y las asociaciones empresariales que reúnan los requisitos de legitimación de los artículos 87 y 88 de esta Ley podrán, en un ámbito determinado que sea superior al de empresa, negociar acuerdos o convenios que afecten a lo dispuesto en los de ámbito superior siempre que dicha decisión obtenga el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación.

En el supuesto previsto en el párrafo anterior se considerarán materias no negociables en ámbitos inferiores el período de prueba, las modalidades de contratación, excepto en los aspectos de adaptación al ámbito de la empresa, los grupos profesionales, el régimen disciplinario y las normas mínimas en materia de seguridad e higiene en el trabajo y movilidad geográfica.

### **Artículo 85. Contenido**

1. Dentro del respeto a las leyes, los convenios colectivos podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales, incluidos procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en los

men kolektibo bat ukitu indarrean dauden bitartean, 83. artikuluko 2. idatz-zatian xedatutakoaren ondorioz aurka-koa itundu edota hurrengo idatz-zatian ezarritakoa bete ezik.

Nolanahi ere, aurreko artikuluan ezarritakoa gorabehera, lege honen 87 eta 88. artikuluen legitimazio-beteki-zunak betetzen dituzten sindikatuek eta enpresaburuen elkarrekin negoziatzaileekin, enpresaz gaindiko esparru jakin batean, esparru handiagoko hitzarmenetan xedatutakoa ukitzeko akordioak edo hitzarmenak, baldin eta erabaki horrek kasuan kasuko negoziazio-unitatearen negoziazio-batzordea eratzeko behar diren gehiengoen babesa lortzen badu.

Aurreko lerrokadan ezarri kasuan enpresaz azpiko esparruetan negoziatu ezinezko gaitzat joko dira probaldia, kontratazio-modalitateak, horiek enpresaren esparrura moldatzeko moduko aldeetan izan ezik, lanbide-taldeak, diziplina-araubidea, eta laneko segurtasun eta higiene eta mugigarritasun geografikoari buruzko gutxieneko arauak.

### **85. artikulua. Edukia**

1. Legeak errespetatuta, hitzarmen kolektiboetan arau daitezke ekonomia-, lan- eta sindikatu-izaerako gaiak, eta, oro har, enplegu-baldintzetan eta langileen zein euron ordezkaritza-erakundeen eta enpresaburuen zein enpresaburuen elkarrekin arteko harremanen esparruan eragina duten gaiak, lege honen 40, 41, 47 eta 51. artikuluetan ezarri kontsultaldietan gertatutako ezbaiak



períodos de consulta previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51 de esta Ley; los laudos arbitrales que a estos efectos puedan dictarse tendrán la misma eficacia y tramitación que los acuerdos en el período de consultas, siendo susceptibles de impugnación en los mismos términos que los laudos dictados para la solución de las controversias derivadas de la aplicación de los convenios.

2. A través de la negociación colectiva se podrán articular procedimientos de información y seguimiento de los despidos objetivos, en el ámbito correspondiente.

3. Sin perjuicio de la libertad de contratación a que se refiere el párrafo anterior, los convenios colectivos habrán de expresar como contenido mínimo lo siguiente:

a) Determinación de las partes que los conciertan.

b) Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.

c) Condiciones y procedimientos para la no aplicación del régimen salarial que establezca el mismo, respecto de las empresas incluidas en el ámbito del convenio cuando éste sea superior al de empresa, de conformidad con lo establecido en el artículo 82.3.

d) Forma y condiciones de denuncia del convenio, así como plazo de preaviso para dicha denuncia.

e) Designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de

konpontzeko prozedurak barne. Ondore horietarako eman daitezkeen tarterkaritza-laudoek izango dute kontsultaldian akordioek duten eragingarritasun eta tratamendu bera, eta aurkaratu ahal izango dira hitzarmenak aplikatzean sortu eztabaidak konpontzeko zer-nolako laudoak eman eta laudo horien modu berean.

2. Negoziatio kolektiboaren bidez kaleratze objektiboen inguruko informazio- eta jarraipen-prozedurak era daitezke kasuan kasuko esparruan.

3. Aurreko paragrafoak aipatu kontratazio-askatasuna gorabehera, hitzarmen kolektiboetan gutxieneko eduki gisa jaso beharko dira:

a) Horiek hitzartzen dituzten alderdiak.

b) Hitzarmenaren lurralde-esparrua, esparru funtzionala, subjektiboa, eta denbora-esparrua.

c) Alokairu-araubidea ez aplikatzeko baldintza eta prozedurak, hitzarmenaren esparruko enpresen eretzean, baldin eta esparru hori enpresaz gaindikoa bada, 82.3 artikuluan ezarritako arekin bat etorrita.

d) Hitzarmena salatzeke era eta baldintzak, eta salaketa egiteko behar den aurreabisuaren epea.

e) Alderdi negoziatzaileen ordezkartzen batzorde parekidea, horri eratzkitzen zaizkion gai guztien gaineko es-

cuantas cuestiones le sean atribuidas, y determinación de los procedimientos para solventar las discrepancias en el seno de dicha comisión.

### **Artículo 86.** *Vigencia*

1. Corresponde a las partes negociadoras establecer la duración de los convenios, pudiendo eventualmente pactarse distintos períodos de vigencia para cada materia o grupo homogéneo de materias dentro del mismo convenio.

2. Salvo pacto en contrario, los convenios colectivos se prorrogarán de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes.

3. Denunciado un convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, perderán vigencia sus cláusulas obligacionales.

La vigencia del contenido normativo del convenio, una vez concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubieren establecido en el propio convenio. En defecto de pacto se mantendrá en vigor el contenido normativo del convenio.

4. El convenio que sucede a uno anterior deroga en su integridad a este último, salvo los aspectos que expresamente se mantengan.

## SECCIÓN II *Legitimación*

### **Artículo 87.** *Legitimación*

Estarán legitimados para negociar:

kumena izan dezan, eta batzorde horretan sortutako ezbaiak konpontzeko prozedurak.

### **86. artikulua.** *Indarraldia*

1. Alderdi negoziatzaileei dagokie hitzarmenen iraupena zehaztea; indarraldi desberdinak itun daitezke hitzarmen bateko gai bakoitzarentzat edo gai-multzo homogeoarentzat.

2. Aurkako itunik izan ezean, hitzarmen kolektiboak urtez urte luzatuko dira alderdiek esanbidez salaketarik egiten ez badute.

3. Behin hitzarmena salatuta, esanbidezko akordiorik lortzen ez den bitartean, betebehar-izaerako klausulek indarra galduko dute.

Eduki arau-emailearen indarraldia, itundutako iraupena amaitu ostean, hitzarmenak ezarritakoaren araberakoa izango da. Itunik izan ezean, indarrean jarraituko du hitzarmenaren eduki arau-emaileak.

4. Aurreko hitzarmena ordezten duen hitzarmenak osorik indargabetzen du hori, esanbidez indarrean uztea erabaki diren aldeak izan ezik.

## II. ATALA *Legitimazioa*

### **87. artikulua.** *Legitimazioa*

Negoizatzeko legitimazioa izango dute:

1. En los convenios de empresa o ámbito inferior: el comité de empresa, delegados de personal, en su caso, o las representaciones sindicales si las hubiere.

En los convenios que afecten a la totalidad de los trabajadores de la empresa será necesario que tales representaciones sindicales, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité. En los demás convenios será necesario que los trabajadores incluidos en su ámbito hubiesen adoptado un acuerdo expreso, con los requisitos del artículo 80 de esta Ley, de designación, a efectos de negociación, de las representaciones sindicales con implantación en tal ámbito.

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

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

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

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

c) Los sindicatos que cuenten con un mínimo del 10 por 100 de los miembros de los comités de empresa o

1. Enpresako zein enpresaz azpiko hitzarmenetan: enpresa-batzordeak, langileen eskuordeek, hala denean, edo sindikatu-ordezkaritzek, halakoak egonez gero.

Enpresako langile guztiak ukitzen dituzten hitzarmenetan nahitaezkoa izango da sindikatu-ordezkaritza horiek, guztiak batera, batzordeko kideen gehiengoa izatea. Gainerako hitzarmenetan nahitaezkoa izango da hitzarmenaren esparruko langileek esanbidezko erabakia hartzea, lege honen 80. artikuluko betekizunekin bat etorrita, negoziazioaren ondoretarako, esparru horretan sustraituta dauden sindikatu-ordezkaritzak izendatzeko.

Kasu guztietan nahitaezkoa izango da bi alderdiek solaskide gisa elkar aitortzea.

2. Enpresaz gaindiko hitzarmenetan:

a) Estatuan ordezkari handieneko izaera duten sindikatuek, bai eta sindikatu horietan afiliatu, federatu edo konfederatutako sindikatuek ere, euron esparruetan.

b) Autonomia-erkidegoan ordezkari handieneko izaera duten sindikatuek, lurralde-esparru horretara mugatutako hitzarmenei begira, bai eta sindikatu horietan afiliatu, federatu edo konfederatutako sindikatuek ere, euron esparruetan.

c) Hitzarmenaren esparru geografiko eta funtzionalean gutxienez enpresa-batzordeko kideen edo langileen es-

delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional al que se refiera el convenio.

3. En los convenios a que se hace referencia en el número anterior, las asociaciones empresariales que en el ámbito geográfico y funcional del convenio cuenten con el 10 por 100 de los empresarios, en el sentido del artículo 1.2 de esta Ley, y siempre que éstas den ocupación a igual porcentaje de los trabajadores afectados.

4. Asimismo estarán legitimados en los convenios de ámbito estatal: los sindicatos de Comunidad Autónoma que tengan la consideración de más representativos conforme a lo previsto en el apartado 1 del artículo 7 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical y las asociaciones empresariales de la Comunidad Autónoma que reúnan los requisitos señalados en la disposición adicional sexta de esta Ley.

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

#### **Artículo 88.** *Comisión negociadora*

1. En los convenios de ámbito empresarial, o inferior, la comisión negociadora se constituirá por el empresario o sus representantes, de un lado, y de otro, por los representantes de los trabajadores, según lo dispuesto en el artículo 87, apartado 1.

En los de ámbito superior a la empresa, la comisión negociadora queda-

kuordeen 100eko 10 duten sindikatuak.

3. Aurreko zenbakian aipatu hitzarmen kolektiboetan, hitzarmenaren esparru geografiko eta funtzionalean enpresaburuen 100eko 10 biltzen dituzten enpresaburuen elkarteek, lege honen 1.2 artikulua ildotik, baldin eta enpresaburuen elkarte horiek esparru horretako langileen 100eko 10 enplegatzen badute.

4. Orobat, estatuko hitzarmen kolektiboetan legitimazioa izango dute: Sindikatu-askatasunari buruzko Lege Organikoaren 7. artikuluko 1. idatz-zatian ezarritakoaren arabera ordezkariak handieneko izaera duten autonomia-erkidegoko sindikatuak eta lege honen seigarren xedapen gehigarrian aipatu betekizunak betetzen dituzten autonomia-erkidegoko enpresaburuen elkarteak.

5. Legitimazio-betekizuna betetzen duten sindikatu edo sindikatuen federazio zein konfederazio guztiek eta enpresaburuen elkarte guztiek negoziazio-batzordea osatzeko eskubidea izango dute.

#### **88. artikulua.** *Negoiazio-batzordea*

1. Enpresa edo enpresaz azpiko hitzarmenetan, negoziazio-batzordea eratu dute, batetik, enpresaburuak edo beraren ordezkariak, eta, bestetik, langileen ordezkariak, 87. artikuluko 1. idatz-zatian xedatutakoaren arabera.

Enpresaz gaindiko hitzarmenetan, negoziazio-batzordea baliozkotasunez

rá válidamente constituida, sin perjuicio del derecho de todos los sujetos legitimados a participar en ella en proporción a su representatividad, cuando los sindicatos, federaciones o confederaciones y las asociaciones empresariales a que se refiere el artículo anterior representen como mínimo, respectivamente, a la mayoría absoluta de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal, en su caso, y a empresarios que ocupen a la mayoría de los trabajadores afectados por el convenio.

2. La designación de los componentes de la comisión corresponderá a las partes negociadoras, quienes de mutuo acuerdo podrán designar un presidente y contar con la asistencia en las deliberaciones de asesores, que intervendrán con voz, pero sin voto.

3. En los convenios de ámbito empresarial, ninguna de las partes superará el número de doce miembros; en los de ámbito superior, el número de representantes de cada parte no excederá de quince.

4. La comisión negociadora podrá tener un presidente con voz, pero sin voto, designado libremente por aquella. En el supuesto de que se optara por la no elección, las partes deberán consignar en el acta de la sesión constitutiva de la comisión los procedimientos a emplear para moderar las sesiones y signar las actas que correspondan a las mismas un representante de cada una de ellas, junto con el secretario.

eratuko da, aurreko artikulua aipatu sindikatu, federazio edo konfederazio eta enpresaburuen elkarteek gutxienez, eta hurrenez hurren, enpresa-batzordeetako kideen zein, hala denean, langileen eskuordeen erabateko gehien-goazkatzen dutenean, eta enpresaburuek hitzarmenak ukitutako langile gehienak enplegatzen dituztenean. Horri kalterik egin gabe, legitimazioa duten subjektu guztiak negoziazio-batzordean parte hartzeko eskubidea dute, euren ordezkariaren arabera.

2. Alderdi negoziatzaileei dagokie batzordea osatuko dutenak izendatzea; batzordea osatzen dutenek, ados jarrita, lehendakari bat izenda dezakete, eta aholkularien laguntza izan dezakete eztabaidetan; lehendakariak zein aholkulariek hitz egiteko eskubidea izango dute, baina boto-eskubiderik ez.

3. Enpresa-esparruko hitzarmenetan, alderdietarik inork ez du hamabi kide baino gehiago izango; enpresaz gaindiko hitzarmenetan, alderdi bakoitzaren ordezkari-kopurua ez da izango hamabostetik gorakoa.

4. Negoziazio-batzordeak lehendakaria izan dezake, batzorde horrek askatasunez izendatuta; lehendakariak hitz egin dezake, baina botorik eman ez. Lehendakariak ez hautatzea erabakiz gero, alderdiek batzordea eratze-ko bilkura-aktan agertu beharko dituzte bilkurak zuzentzeko prozedurak, eta alderdi bakoitzaren ordezkariak bilkura horien aktak sinatu beharko dituzte, idazkariarekin batera.

CAPÍTULO II  
Procedimiento

SECCIÓN PRIMERA

*Tramitación, aplicación e interpretación*

**Artículo 89. Tramitación**

1. La representación de los trabajadores, o de los empresarios, que promueva la negociación, lo comunicará a la otra parte, expresando detalladamente en la comunicación, que deberá hacerse por escrito, la legitimación que ostenta de conformidad con los artículos anteriores, los ámbitos del convenio y las materias objeto de negociación. De esta comunicación se enviará copia, a efectos de registro, a la autoridad laboral correspondiente en función del ámbito territorial del convenio.

La parte receptora de la comunicación sólo podrá negarse a la iniciación de las negociaciones por causa legal o convencionalmente establecida, o cuando no se trate de revisar un convenio ya vencido, sin perjuicio de lo establecido en los artículos 83 y 84; en cualquier caso se deberá contestar por escrito y motivadamente.

Ambas partes estarán obligadas a negociar bajo el principio de la buena fe.

En los supuestos de que se produjeran violencias, tanto sobre las personas como sobre los bienes y ambas partes comprobaran su existencia, quedará suspendida de inmediato la negociación en curso hasta la desaparición de aquéllas.

II. KAPITULUA  
Prozedura

LEHENENGO ATALA

*Izapideak, aplikazioa eta interpretazioa*

**89. artikulua. Izapideak**

1. Negoziazioa sustatzen duen lan-gileen ordezkariak, edo enpresaburuen ordezkariak, beste alderdiari komunikatuko dio hori. Komunikazio hori idatziz egin beharko da, eta horretan zehatz-mehatz jaso beharko dira ordezkariak aurreko artikuluekin bat etorrita duen legitimazioa, hitzarmenaren esparruak eta negoziazioaren gaiak. Komunikazio horren kopia bat hitzarmenaren lurralde-esparruaren arabera ko lan-agintaritzari bidaliko zaio, kopia hori erregistra dezan.

Komunikazioa jasotzen duen alderdiak negoziazioak hasteari ezetza eman diezaioke legean zein hitzarmenean ezarritako arrazoietan oinarrituta bakarrik, edo berrikusi beharreko hitzarmena oraindik muga-eguneratu gabe dagoenean, 83 eta 84. artikuluetan ezarritakolari kalterik egin gabe; edozein kasutan ere, idatziz eta arrazoiak eman ez erantzun beharko da.

Bi alderdiek negoziatzeko betebeharra izango dute, onustearen printzipioa aintzat hartuta.

Pertsonengan zein ondasunetan indarkeria izan, eta bi alderdiak horrekin konturatuz gero, berehala etengo da hasita dagoen negoziazioa, harik eta indarkeria desagertu arte.

2. En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación se procederá a constituir la comisión negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes podrán ya establecer un calendario o plan de negociación.

3. Los acuerdos de la comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

4. En cualquier momento de las deliberaciones, las partes podrán acordar la intervención de un mediador designado por ellas.

#### **Artículo 90.** *Validez*

1. Los convenios colectivos a que se refiere esta Ley han de efectuarse por escrito, bajo sanción de nulidad.

2. Los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral competente, a los solos efectos de registro, dentro del plazo de quince días a partir del momento en que las partes negociadoras lo firmen. Una vez registrado, será remitido al órgano público de mediación, arbitraje y conciliación competente para su depósito.

3. En el plazo máximo de diez días desde la presentación del convenio en el registro se dispondrá por la autoridad laboral su publicación obligatoria y gratuita en el «Boletín Oficial del Estado» o, en función del ámbito territorial del mismo, en el «Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma» o en el

2. Komunikazioa jaso eta, gehienez hilabeteko epean, negoziazio-batzordearen mahaia eratuko da; komunikazioa jaso duen alderdiak negoziatzeko proposamenari erantzun beharko dio, eta bi alderdiek ezarri ahalko dute negoziatzeko egutegia edo plana.

3. Batzordearen erabakiek, edozein kasutan ere, bi ordezkarietako bakoitzaren gehiengoaren aldeko botoa beharko dute.

4. Eztabaidatzen daudela, alderdiek edozein unetan erabaki dezakete eurek izendatutako bitartekariak parte hartzea.

#### **90. artikulua.** *Baliozkotasuna*

1. Lege honek aipatutako hitzarmen kolektiboak idatziz egin behar dira; idatziz egiten ez badira deuseztasun-zehapena ezarriko zaie.

2. Hitzarmenak lan-agintaritzaren eskudunari aurkeztu beharko zaizkio, erregistroan sartzeko ondore hutsetarako, alderdi negoziatzaileek horiek sinatu eta hamabost eguneko epean. Behin erregistratuta, bitartekaritzaren, tartekaritzaren eta adiskidetzeko organo publiko eskudunari bidaliko zaizkio, gordailutuan ditzan.

3. Hitzarmena erregistroan aurkeztu eta gehienez hamar eguneko epean, lan-agintaritzaren hitzarmen hori nahitaez eta dohainik argitaratzea aginduko du, «Estatuko Aldizkari Ofizialean» edo, hitzarmenaren lurralde-esparruaren arabera, kasuan kasuko «autonomia-erkidegoko aldizkari ofizialean»

«Boletín Oficial» de la provincia correspondiente.

4. El convenio entrará en vigor en la fecha en que acuerden las partes.

5. Si la autoridad laboral estimase que algún convenio conculca la legalidad vigente, o lesiona gravemente el interés de terceros, se dirigirá de oficio a la jurisdicción competente, la cual adoptará las medidas que procedan al objeto de subsanar supuestas anomalías, previa audiencia de las partes.

#### **Artículo 91.** *Aplicación e interpretación*

Con independencia de las atribuciones fijadas por las partes a las comisiones paritarias, de conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación con carácter general de los convenios colectivos, se resolverá por la jurisdicción competente.

No obstante lo anterior, en los convenios colectivos y en los acuerdos a que se refiere el artículo 83.2 y 3 de esta Ley, se podrán establecer procedimientos, como la mediación y el arbitraje, para la solución de las controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos.

El acuerdo logrado a través de la mediación y el laudo arbitral tendrán la eficacia jurídica y tramitación de los convenios colectivos regulados en la presente Ley, siempre que quienes hubiesen adoptado el acuerdo o suscrito el

edo probintziako «aldizkari ofizialean».

4. Hitzarmena alderdiek adostutako datan jarriko da indarrean.

5. Lan-agintaritzak uste badu hitzarmenen batek indarreko legezkotasuna urratzen duela edo hirugarrenen interesa modu astunean urratzen duela, ofizioz joko du jurisdikzio eskudunera; azken horrek bidezko diren neurriak hartuko ditu ustezko irregulartasunak ongi-tzeko, aurretiaz alderdiak entzun eta gero.

#### **91. artikulua.** *Aplikazioa eta interpretazioa*

Jurisdikzio eskudunak ebatziko ditu hitzarmen kolektiboak modu orokorrean aplikatu zein interpretatzean sortutako gatazkak, alderdiek batzorde parekideei eratziki dizkieten eskumenak gorabehera, horrelako gatazken berri izan eta horiek ebazteko.

Aurrekoa gorabehera, lege honen 83. artikuluko 2 eta 3. idatz-zatiek aipatu hitzarmen kolektiboetan eta akordioetan bitartekaritza eta tartekaritza bezalako prozedurak ezar daitezke, hitzarmen kolektiboak aplikatu eta interpretatzean sortutako eztabaida kolektiboak konpontzeko.

Bitartekaritzaren bidez lortutako akordioek eta tartekaritza-laudoek izango dituzte lege honen hitzarmen kolektiboen eragingarritasun juridikoa eta izapideak, baldin eta akordioa lortu edo tartekaritza-konpromisoa hartu du-



compromiso arbitral tuviesen la legitimación que les permita acordar, en el ámbito del conflicto, un convenio colectivo conforme a lo previsto en los artículos 87, 88 y 89 de esta Ley.

Estos acuerdos y laudos serán susceptibles de impugnación por los motivos y conforme a los procedimientos previstos para los convenios colectivos. Específicamente cabrá el recurso contra el laudo arbitral en el caso de que no se hubiesen observado en el desarrollo de la actuación arbitral los requisitos y formalidades establecidos al efecto, o cuando el laudo hubiese resuelto sobre puntos no sometidos a su decisión.

Estos procedimientos serán, asimismo, utilizables en las controversias de carácter individual, cuando las partes expresamente se sometan a ellos.

tenek legitimazioa badute gatazkaren esparruan hitzarmen kolektiboa onartzeko, lege honen 87, 88 eta 89. artikuluetan ezarritakoarekin bat etorri.

Akordio eta laudo horiek aurkara daitezke, hitzarmen kolektiboentzat ezarri arrazoien ondorioz eta prozeduren bidez. Bereziki, tartekaritza-laudoaren aurka errekurtsoa jar daiteke, tartekaritza-jardunerako ezarri betekizunak eta formalitateak bete ez badira, edo laudoak bere erabakiaren mende utzi ez diren gaien gainean erabaki badu.

Prozedura horiek erabil daitezke, berbat, banakako eztabaidetan, alderdiak esanbidez jartzen direnean prozedura horien mende.

## SECCIÓN II

### *Adhesión y extensión*

#### **Artículo 92.** *Adhesión y extensión*

1. En las respectivas unidades de negociación, las partes legitimadas para negociar podrán adherirse, de común acuerdo, a la totalidad de un convenio colectivo en vigor, siempre que no estuvieran afectadas por otro, comunicándolo a la autoridad laboral competente a efectos de registro.

2. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, o el órgano correspondiente de las Comunidades Autónomas con competencia en la materia, podrán

## II. ATALA

### *Atxikitzea eta hedatzea*

#### **92. artikulua.** *Atxikitzea eta hedatzea*

1. Kasuan kasuko negoziazio-unitateetan negoziatzeko legitimazioa duten alderdiek adostasunez erabaki dezakete indarreko hitzarmen osoari atxikitzea, baldin eta beste hitzarmen batek alderdiak ukitzen ez baditu; atxikitze hori lan-agintaritza eskudunari komunikatu behar zaio, erregistro-ondoretarako.

2. Lan eta Gizarte Arazoetarako Ministerioak, edo autonomia-erkidegoetan gai horretan eskumena duen kasuan kasuko organoak, indarreko hi-

extender, con los efectos previstos en el artículo 82.3 de esta Ley, las disposiciones de un convenio colectivo en vigor a una pluralidad de empresas y trabajadores o a un sector o subsector de actividad, por los perjuicios derivados para los mismos de la imposibilidad de suscribir en dicho ámbito un convenio colectivo de los previstos en este Título III, debida a la ausencia de partes legitimadas para ello.

La decisión de extensión se adoptará siempre a instancia de parte y mediante la tramitación del procedimiento que reglamentariamente se determine, cuya duración no podrá exceder de tres meses, teniendo la ausencia de resolución expresa en el plazo establecido efectos desestimatorios de la solicitud.

Tendrán capacidad para iniciar el procedimiento de extensión quienes se hallen legitimados para promover la negociación colectiva en el ámbito correspondiente conforme a lo dispuesto en los artículos 87.2 y 3 de esta Ley.

tzarmen kolektibo baten xedapenak heda diezazkiekete, lege honen 82.3 artikuluan ezarri ondorekin, enpresa eta langile edota jarduera-sektore nahiz azpisektore batzuei, esparru horietan lege honen III. tituluari ezarri hitzarmen kolektiboak sinatzeko ezintasunak horiei eragindako galerengatik, baldin eta horretarako arrazoia bada esparru horietan halako hitzarmenak negoziatzeko legitimaziodun alderdirik ez izatea.

Hitzarmena hedatzeko erabakia hartuko da beti, alderdiek hala eskatuta, eta erregelamendu bidez ezarritako prozeduraren izapideak eginda. Prozedura horrek ezin izango du iraun hiru hilabete baino gehiago, eta, epe horretan esanbidezko ebazpenik ez badago, eskabidea gaitzetsi dela ulertuko da.

Hitzarmenaren hedatze-prozedura hasteko gaitasuna izango dute lege honen 87. artikuluko 2 eta 3. idatz-zatietan xedatutakoaren arabera kasuan kasuko esparruan negoziazio kolektiboa hasteko legitimazioa dutenek.

#### TÍTULO IV

#### INFRACCIÓNES LABORALES

Derogado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la ley sobre infracciones y sanciones en el orden social (BOE, núm. 189, 8 de agosto de 2000).

#### IV. TITULUA

#### LANEKO ARAU-HAUSTEAK

Indargabetuta, Lan-arloko Arau-hauste eta Zehapenei buruzko Legearen testu bategina onetsi zuen abuztuaren 4ko 5/2000 Legegintzazko Errege-dekretuaren ondorioz (EAO, 189. zk., 2000ko abuztuaren 8koa).

## DISPOSICIONES ADICIONALES

**Primera\***

Los beneficios y condiciones establecidos en la Ley 22/1992, de 3 de julio, de medidas urgentes sobre fomento del empleo y protección por desempleo, para la transformación en indefinidos de los contratos en prácticas y para la formación, se aplicarán a la conversión en indefinidos de los contratos formativos regulados en el artículo 11 de esta Ley.

**Segunda**

1. Las empresas que celebren contratos en prácticas con trabajadores con discapacidad tendrán derecho a una reducción, durante la vigencia del contrato, del 50 por 100 de la cuota empresarial de la Seguridad Social correspondiente a contingencias comunes.

2. Los trabajadores minusválidos contratados para la formación no se computarán para determinar el número máximo de estos contratos que las empresas pueden realizar en función de su plantilla.

3. Las empresas que celebren contratos para la formación con trabajadores minusválidos tendrán derecho a una reducción del 50 por 100 en las cuotas empresariales a la Seguridad Social previstas para los contratos para la formación.

---

\* Derogada por la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida (BOE, núm. 312, 30 de diciembre de 1997).

## XEDAPEN GEHIGARRIAK

**Lehenengoa\***

Enplegua sustatzeko eta langabezia babesteko presako neurriei buruzko uztailearen 3ko 22/1992 Legeak praktikaldiko eta prestakuntzarako kontratuak iraupen mugagabeko kontratu bihurtzeko ezarri onura eta baldintzak aplikatuko dira lege honen 11. artikuluan arautu heziketarako kontratuak iraupen mugagabeko bihurtzen direnean.

**Bigarrena**

1. Desgaitasuna duten langileekin praktikaldiko kontratuak egiten dituzten enpresek eskubidea izango dute gertakizun arruntei begira enpresaburuek Gizarte Segurantzari sartu beharreko kuotak 100eko 50ean gutxitzeko, kontratua indarrean izan bitartean.

2. Prestakuntzarako kontratatutako langile minusbaliatuak ez dira zenbatuko enpresek euren plantillaren arabera egin ditzaketen prestakuntzarako kontratuen gehieneko kopurua zehazteko.

3. Langile minusbaliatuekin prestakuntzarako kontratuak egiten dituzten enpresek eskubidea izango dute enpresaburuek Gizarte Segurantzari sartu beharreko kuotak 100eko 50ean gutxitzeko, prestakuntzarako kontratuentzat ezarritakoaren arabera.

---

\* Indargabetuta, Lan-merkatua hobetzeko eta iraupen mugagabeko kontratazioa sustatzeko presako neurriei buruzko abenduaren 30eko 63/1997 Legearen ondorioz (EAO, 312. zk., 1997ko abenduaren 30ekoa).

4. Continuarán siendo de aplicación a los contratos para la formación que se celebren con trabajadores minusválidos que trabajen en Centros Especiales de Empleo las peculiaridades que para dichos contratos se prevén en el artículo 7 del Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los Centros Especiales de Empleo.

### **Tercera**

Derogada por la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida (BOE, núm. 312, 30 de diciembre de 1997).

### **Cuarta**

Las modificaciones introducidas por la presente Ley en la regulación legal del salario no afectarán a los conceptos retributivos que tuvieran reconocidos los trabajadores hasta el 12 de junio de 1994, fecha de entrada en vigor de la Ley 11/1994, de 19 de mayo, que se mantendrán en los mismos términos que rigieren en ese momento hasta que por convenio colectivo se establezca un régimen salarial que conlleve la desaparición o modificación de dichos conceptos.

### **Quinta**

Las retribuciones del personal de alta dirección gozarán de las garantías del salario establecidas en los artículos 27.2, 29, 32 y 33 de esta Ley.

4. Enpleguaren zentro berezietako langile minusbaliatuekin egindako pres-takuntzarako kontratuei aurrerantzean ere aplikatuko zaizkie enpleguaren zen-tro berezietan lan egiten duten minusba-liatuen lan-harreman bereziak arautze-ari buruzko uztailaren 17ko 1368/1985 Errege-dekretuaren 7. artikuluko bere-zitasunak, kontratu horiei begira.

### **Hirugarrena**

Indargabetuta, Lan-merkatua hobez-te eta iraupen mugagabeko kontrata-zioa sustatzeko presako neurriei buruz-ko abenduaren 26ko 63/1997 Legearen ondorioz (EAO, 312. zk., 1997ko aben-duaren 30ekoa).

### **Laugarrena**

Lege honek alokairuaren arauketari begira egindako aldarazpenek ez dituz-te ukituko langileek 1994ko ekainaren 12a arte aitortuak zituzten alokairu-kontzeptuak. Data horretan indarrean jarri zen maiatzaren 19ko 11/1994 Le-gea. Alokairu-kontzeptu horiei eutsiko zaie une hartan araututakoaren arabera, hitzarmen kolektibo bidez kontzeptu horiek desagertu edo aldarazteko mo-duko beste alokairu-araubide bat ezarri arte.

### **Bosgarrena**

Goi-zuzendaritzako langileen or-dainsariek izango dituzte lege honen 27.2, 29, 32 eta 33. artikuluetan ezarri alokairuaren bermeak.

**Sexta**

A efectos de ostentar representación institucional en defensa de intereses generales de los empresarios ante las Administraciones Públicas y otras entidades u organismos de carácter estatal o de Comunidad Autónoma que la tengan prevista, se entenderá que gozan de esta capacidad representativa las asociaciones empresariales que cuenten con el 10 por 100 o más de las empresas y trabajadores en el ámbito estatal.

Asimismo, podrán también estar representadas las asociaciones empresariales de Comunidad Autónoma que cuenten en ésta con un mínimo del 15 por 100 de los empresarios y trabajadores. No estarán comprendidas en este supuesto las asociaciones empresariales que estén integradas en federaciones o confederaciones de ámbito estatal.

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

**Séptima**

La regulación de condiciones de trabajo por rama de actividad para los sectores económicos de la producción y demarcaciones territoriales en que no exista convenio colectivo podrá realizarse por el Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Seguridad So-

**Seigarrena**

Enpresaburuen interes orokorrak defendatzeari dagokionez erakundetan ordezkari-tza izan dadin, administrazio publikoetan eta ordezkari-tza hori ahalbidetzen duten estatuko zein autonomia-erkidegoetako beste erakunde edo organismo batzuetan, ulertuko da estatu-mailan enpresen eta langileen 100eko 10 edo gehiago duten enpresaburuen elkartei dagokiela ordezkari-tza-gaitasun hori.

Era berean, autonomia-erkidegoan enpresaburuen eta langileen 100eko 15 gutxienez duten enpresaburuen elkarteek ere ordezkari-tza izan dezakete. Ez dute halako ordezkari-tzarik izango estatuko federazio edo konfederazio-tera bildutako enpresaburuen elkarteek.

Xedapen gehigarri honen arabera ordezkari-tza handieneko izaera duten enpresaburuen erakundeek gaitasuna izango dute, ondare-ondasun higiezin publikoen erabilera aldi baterako lagapenaren bidez lortzeko, legeak ezarritakoaren arabera.

**Zazpigarrena**

Hitzarmen kolektiborik ez duten ekoizpenaren ekonomia-sektoreetako eta lurralde-esparruetako jarduera-adarren lan-baldintzak Gobernuak arau ditzake, Lan eta Gizarte Segurantzaren Ministerioak hala proposatuta, eta berak egokitatzat jotzen dituen kontsultak

cial, previas las consultas que considere oportunas a las asociaciones empresariales y organizaciones sindicales, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 92 de esta Ley, que será siempre procedimiento prioritario.

### Octava

El Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, recogerá en un texto único denominado Código de Trabajo, las distintas leyes orgánicas y ordinarias que, junto con la presente, regulan las materias laborales, ordenándolas en Títulos separados, uno por Ley, con numeración correlativa, respetando íntegramente su texto literal.

Asimismo se incorporarán sucesiva y periódicamente a dicho Código de Trabajo todas las disposiciones generales laborales mediante el procedimiento que se fije por el Gobierno en cuanto a la técnica de incorporación, según el rango de las normas incorporadas.

### Novena

Los anticipos reintegrables sobre sentencias recurridas, establecidos en la Ley de 10 de noviembre de 1942, podrán alcanzar hasta el 50 por 100 del importe de la cantidad reconocida en la sentencia en favor del trabajador.

**Décima.** *Cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación*

En los convenios colectivos podrán establecerse cláusulas que posibiliten

aurretziaz enpresaburuen elkarteei eta sindikatuei eginda; ez zaio kalterik egingo lege honen 92. artikuluan xedatutakoari, prozedura horrek izango baitu lehenasuna.

### Zortzigarrena

Gobernuak, Lan eta Gizarte Segurantzaren Ministerioak hala proposatuta, Lan-kodea izeneko testu bakar batean jasoko ditu, lege honekin batera, lan-arloko gaiak arautzen dituzten gainerako lege organiko eta arruntak. Lan-arloko gai horiek titulu bananduetan antolatuko ditu, lege bakoitzeko titulu bat jarrita, hurrenkerako zenbakiekin, eta testuak hitzez hitz errespetatuta.

Modu berean, Lan-kode horri gehituko zaizkio, elkarren segidan eta aldira, lan-arloko xedapen orokor guztiak; horretarako, gehitutako arauen lerruna kontuan hartu eta gehitze-teknikari dagokionez Gobernuak ezarriko duen prozedura erabiliko da.

### Bederatzigarrena

Errekurtsoa zein epairen aurka jarri eta epai horien gaineko aurrerakin itzulgarriak, 1942ko azaroaren 10eko Legean ezarriak, langilearen aldeko epaiak aitortutako zenbatekoaren 100eko 50 artekoak izan daitezke.

**Hamargarrena.** *Jubilazioa hartzeko adin arrunta betetzeari buruzko hitzarmen kolektiboetako klausulak*

Hitzarmen kolektiboetan lan-kontratua azkentzea ahalbidetzen duten

la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

a) Esta medida deberá vincularse a objetivos coherentes con la política de empleo expresados en el convenio colectivo, tales como la mejora de la estabilidad en el empleo, la transformación de contratos temporales en indefinidos, el sostenimiento del empleo, la contratación de nuevos trabajadores o cualesquiera otros que se dirijan a favorecer la calidad del empleo.

b) El trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo, deberá tener cubierto el período mínimo de cotización o uno mayor si así se hubiera pactado en el convenio colectivo, y cumplir los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

## Undécima

A los efectos de expedición de las certificaciones acreditativas de la capacidad representativa en el ámbito estatal prevista en el artículo 75.7 de esta Ley, las Comunidades Autónomas a las que haya sido transferida la ejecución de funciones en materia de depósito de actas relativas a las elecciones de órganos representativos de los trabajadores deberán remitir mensualmente copia de las actas electorales registradas a la oficina pública estatal.

klausulak jaso daitezke, langileak Gizarte Segurantzaren arautegian ezarri jubilazioa hartzeko adin arrunta betetzeagatik, baldin eta ondoko betekizunak betetzen badira:

a) Neurri hori lotu beharko zaie hartzarmen kolektiboan ezarri eta enplegu-politikarekin bat datozen xedeei, hala nola, enplegu-egonkortasuna hobetzeari, aldi baterako kontratuak mugagabeko bihurtzeari, enplegua eusteari, langile berriak kontratatzeari edo enplegu-kalitatearentzat mesedegarri den beste edozein xederi.

b) Lan-kontratuaren azkentzeak ukitutako langileak estalita izan beharko du gutxieneko kotizazioaldia, edo hori baino luzeagoa den aldia, hartzarmen kolektiboan hori itundu bada, eta Gizarte Segurantzaren legerian ezarri gainerako betekizunak bete beharko ditu, kontribuzio bidezko modalitatean jubilazio-pentsioa jasotzeko eskubidea izan dezan.

## Hamaikagarrena

Lege honen 75.7 artikuluan ezarritakoaren arabera, estatu-mailan ordezkaritza-gaitasuna badela egiaztatzen duten ziurtagiriak emateko, langileen ordezkaritza-organoen hauteskunde-aktak gordailutzearen inguruko eginkizunak betearaztea transferitua duten autonomia-erkidegoek hilabetero bidali beharko diote estatuko bulego publikoari erregistratutako hauteskunde-akten kopia.

### **Duodécima**

El Gobierno podrá reducir el plazo mínimo de preaviso de un mes previsto en el párrafo segundo del artículo 67.1 de esta Ley, en los sectores de actividad con alta movilidad del personal, previa consulta con las organizaciones sindicales que en ese ámbito funcional ostenten, al menos, el 10 por 100 de los representantes de los trabajadores, y con las asociaciones empresariales que cuenten con el 10 por 100 de los empresarios y de los trabajadores afectados por el mismo ámbito funcional.

### **Decimotercera**

En el supuesto de que, aun no habiéndose pactado en el convenio colectivo aplicable un procedimiento para resolver las discrepancias en los períodos de consultas, se hubieran establecido conforme al artículo 83 de esta Ley, órganos o procedimientos no judiciales de solución de conflictos en el ámbito territorial correspondiente, quienes sean parte en dichos períodos de consulta podrán someter de común acuerdo su controversia a dichos órganos.

### **Decimocuarta**

Los contratos de interinidad que se celebren para sustituir al trabajador que esté en la situación de excedencia a que se refiere el artículo 46.3 de esta Ley, tendrán derecho a una reducción en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes en las cuantías que se especifican a continuación, cuando dichos contratos se celebren con beneficiarios de

### **Hamabigarrena**

Gobernuak murriz dezake lege honen 67.1 artikuluko 2. lerrokadan ezarri hilabeteko gutxieneko aurreabisua, langileek mugigarritasun handia duten jarduera-sektoreetan; horretarako, Gobernuak aurretiaz kontsultatu beharko ditu esparru funtzional horretan langileen 100eko 10 gutxienez duten sindikatuak, eta esparru funtzional horrek ukitutako enpresaburuen eta langileen 100eko 10 duten enpresaburuen elkar-teak.

### **Hamahirugarrena**

Aplikagarri den hitzarmen kolektiboan kontsultaldietako ezbaiak konpontzeko prozedurarik itundu ez arren, lege honen 83. artikuluaekin bat etorriz, kasuan kasuko lurralde esparruko gatazkak konpontzeko epaiketaz kanpoko organo edo prozedurak ezarri badira, kontsultaldi horietako alderdiek organo horien mende utz dezakete eztabaida, horretarako ados jarrita.

### **Hamalaugarrena**

Lege honen 46.3 artikuluko eszedentzian dagoen langilea ordeztzeko egindako bitarteko kontratuek eskubidea sortuko dute gertakizun arruntei begira enpresaburuek Gizarte Segurantzian sartu beharreko kuotak jarraian zehaztutako kopuruan gutxitzeko, baldin eta kontratu horiek egiten badira kontribuzio zein laguntza bidezko lan-gabeziaren ondoriozko prestazioak



prestaciones por desempleo, de nivel contributivo o asistencial, que lleven más de un año como perceptores:

a) 95 por 100 durante el primer año de excedencia del trabajador que se sustituye.

b) 60 por 100 durante el segundo año de excedencia del trabajador que se sustituye.

c) 50 por 100 durante el tercer año de excedencia del trabajador que se sustituye.

Los citados beneficios no serán de aplicación a las contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive, del empresario o de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las empresas que revisitan la forma jurídica de sociedad y las que se produzcan con estos últimos.

Las contrataciones realizadas al amparo de lo establecido en esta disposición se regirán por lo dispuesto en el artículo 15.1.c) de esta Ley y sus normas de desarrollo.

**Decimoquinta.** *Aplicación de los límites al encadenamiento de contratos en las Administraciones públicas*

Lo dispuesto en el artículo 15.5 de esta Ley surtirá efectos en el ámbito de las Administraciones públicas y sus organismos autónomos, sin perjuicio de la aplicación de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capaci-

urtebete baino gehiagoz jasotzen ari diren onuradunekin:

a) 100eko 95, ordeztutako langileak duen eszedentziako lehenengo urtean.

b) 100eko 60, ordeztutako langileak duen eszedentziako bigarren urtean.

c) 100eko 50, ordeztutako langileak duen eszedentziako hirugarren urtean.

Onura horiek ez zaizkie aplikatuko enpresaburuaren edo sozietatearen forma juridikoa duten enpresetako zuzendaritza-karguen edo administrazio-organoetako kideen ezkontide, eta odol bidezko zein ezkontza bidezko bigarren gradurainoko aurreko, ondorengo eta gainerako ahaideekin egindako kontratuei, ezta sozietatearen forma juridikoa duten enpresetako zuzendaritza-karguekin edo administrazio-organoetako kideekin egindako kontratuei ere.

Lege honen 15.1.c) artikuluan eta lege hori garatzen duten arauetan xedatutakoak arautuko ditu xedapen honetan ezarritakoaren arabera egindako kontratuak.

**Hamabosgarrena.** *Administrazio publikoetan kontratuak kateatzeari mugak aplikatzea*

Lege honen 15.5 artikuluan xedatutakoak ondoreak sortuko ditu administrazio publikoen eta horien erakunde autonomoen esparruan, enplegu publikoa lortzeko berdintasunaren, merezi-menduen eta gaitasunaren konstituzio-

dad en el acceso al empleo público, por lo que no será obstáculo para la obligación de proceder a la cobertura de los puestos de trabajo de que se trate a través de los procedimientos ordinarios, de acuerdo con lo establecido en la normativa aplicable.

### **Decimosexta**

Derogada por la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo (BOE, núm. 312, 30 de diciembre de 2006).

## **DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

### **Primera**

No obstante lo dispuesto en el artículo 11.2, párrafo d), los trabajadores que hubieran estado vinculados a la empresa por un contrato para la formación que no hubiera agotado el plazo máximo de tres años sólo podrán ser contratados nuevamente por la misma empresa con un contrato de aprendizaje por el tiempo que reste hasta los tres años, computándose la duración del contrato de formación a efectos de determinar la retribución que corresponde al aprendiz.

### **Segunda**

Los contratos en prácticas, para la formación, a tiempo parcial y de trabajadores fijos discontinuos, celebrados con anterioridad al día 8 de diciembre de 1993, fecha de entrada en vigor del Real Decreto-ley 18/1993, de 3 de diciembre, continuarán rigiéndose por la

-printzipioak aplikatzea gorabehera. Horrenbestez, lege honen 15.5 artikuluan xedatutakoak ez dio kalterik egingo kasuan kasuko lanpostuak prozedura arruntan bidez betetzeko betebeharrari, aplikatu beharreko arautegian ezarritakoarekin bat etorritz.

### **Hamaseigarrena**

Indargabetuta, hazkundera eta enplegua hobetzeko abenduaren 29ko 43/2006 Legearen ondorioz (EAO, 312. zk., 2006ko abenduaren 30ekoa).

## **XEDAPEN IRAGANKORRAK**

### **Lehenengoa**

Lege honen 11.2 artikuluko d) paragrafoan xedatutakoa gorabehera, hiru urteko gehieneko epea amaitu gabe prestakuntzarako kontratuaren bidez enpresari lotuta izan diren langileak berriro enpresa berberak kontrata ditzake ikastun-kontratuarekin, hiru urteko epea bete arte bakarrik; ikastunari dagozkion ordainsariak zehazteko prestakuntzarako kontratuaren iraupena zenbatuko da.

### **Bigarrena**

Abenduaren 3ko 18/1993 Errege Lege-dekretua 1993ko abenduaren 8an jarri zen indarrean. Data hori baino lehenago egindako praktikaldiko kontratuak, prestakuntzarako kontratuak, lanaldi partzialeko kontratuak eta jarraitutasunik gabeko lan finkoa duten langileen

normativa a cuyo amparo se concertaron.

Será de aplicación lo dispuesto en la presente Ley a los contratos celebrados al amparo del Real Decreto-ley 18/1993, de 3 diciembre, excepto lo dispuesto en el segundo párrafo d) del apartado 2 del artículo 11.

### **Tercera**

Los contratos temporales de fomento del empleo celebrados al amparo del Real Decreto 1989/1984, de 17 de octubre, concertados con anterioridad al 24 de mayo de 1994, fecha de entrada en vigor de la Ley 10/1994, de 19 de mayo, sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación, continuarán rigiéndose por la normativa a cuyo amparo se concertaron.

Los contratos temporales cuya duración máxima de tres años hubiese expirado entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 1994 y que hayan sido objeto de una prórroga inferior a dieciocho meses, podrán ser objeto de una segunda prórroga hasta completar dicho plazo.

### **Cuarta**

En todo lo que no se oponga a lo establecido en la presente Ley, el contrato de relevo y la jubilación parcial continuará rigiéndose por lo dispuesto en los artículos 7 a 9 y 11 a 14 del Real Decreto 1991/1984, de 31 de octubre, por el que se regula el contrato a tiempo

kontratuak aurrerantzean ere arautuko dira kontratu horiek egin zirenean aintzat hartutako arautegiaren arabera.

Lege honetan xedatutakoa aplikatuko zaie abenduaren 3ko 18/1993 Errege Lege-dekretuaren babespean egindako kontratuei; salbuespenez, halako kontratuei ez zaie aplikatuko 11. artikuluko 2. idatz-zatiaren d) paragrafoko bigarren lerrokadan xedatutakoa.

### **Hirugarrena**

Lana sustatzeko presako neurriei buruzko maiatzaren 19ko 10/1994 Legea 1994ko maiatzaren 24an jarri zen indarrean. Data hori baino lehenago eta urriaren 17ko 1989/1984 Errege-dekretuaren babespean, enplegua sustatzeko egindako aldi baterako kontratuak aurrerantzean ere arautuko dira kontratu horiek egin zirenean aintzat hartu zen arautegiaren arabera.

Aldi baterako kontratuen hiru urteko gehieneko epea 1994ko urtarrilaren 1etik abenduaren 31 bitartean amaitu bada, eta kontratu horiek hemezortzi hilabetetik beherako luzapena izan badute, bigarren luzapena izan dezakete epe hori bete arte.

### **Laugarrena**

Lege honetan ezarritakoaren aurka ez dauden alde guztietan, errelebu-kontratua eta jubilazio partziala aurrerantzean ere arautuko dira urriaren 31ko 1991/1984 Errege-dekretuaren 7. artikulutik 9.era koetan eta 11. artikulutik 14.era koetan xedatutakoaren arabera.

parcial, el contrato de relevo y la jubilación parcial.

### **Quinta**

Quedan vigentes hasta el 12 de junio de 1995 las normas sobre jornada y descansos contenidas en el Real Decreto 2001/1983, sin perjuicio de su adecuación por el Gobierno, previa consulta a las organizaciones empresariales y sindicales afectadas, a las previsiones contenidas en los artículos 34 al 38.

### **Sexta**

Las Ordenanzas de Trabajo actualmente en vigor, salvo que por un acuerdo de los previstos en el artículo 83.2 y 3 de esta Ley se establezca otra cosa en cuanto a su vigencia, continuarán siendo de aplicación como derecho dispositivo, en tanto no se sustituyan por convenio colectivo, hasta el 31 de diciembre de 1994.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior se autoriza al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para derogar total o parcialmente, de forma anticipada, las Reglamentaciones de Trabajo y Ordenanzas laborales, o para prorrogar hasta el 31 de diciembre de 1995 la vigencia de las Ordenanzas correspondientes a sectores que presenten problemas de cobertura, con arreglo al procedimiento previsto en el párrafo siguiente.

La derogación se llevará a cabo por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, previo informe de la Comisión

Errege-dekretu horrek arautu ditu lanaldi partzialeko kontratua, errelebu-kontratua eta jubilazio partziala.

### **Bosgarrena**

Indarrean izango dira, 1995eko ekainaren 12a arte, 2001/1983 Errege-dekretuan lanaldiaren eta atsedenaldeen inguruan jasotako arauak. Hala ere, Gobernuak horiek egoki ditzake 34. artikulutik 38.era koetan jasotako xedapenen arabera, aurretiaz ukitutako enpresaburuen erakundeak eta sindikatuak kontsultatuta.

### **Seigarrena**

Egun indarrean dauden lan-ordenantzak zuzenbide esku-emaile gisa aplikatuko dira 1994ko abenduaren 31 arte, baldin eta hitzarmen kolektiboek ez badituzte ordeztzen, eta lege honen 83. artikuluko 2 eta 3. idatz-zatietan ezarritako akordioen bidez beste zer-bait ezartzen ez bada lan-ordenantza horien indarraldiaren gainean.

Aurreko lerrokadan xedatutakoari kalterik egin gabe, Lan eta Gizarte Segurantzaren Ministerioari baimena ematen zaio, lan-araudiak edo lan-ordenantzak oso-osoan edo zati batean, aurretiaz indargabetzeko, edo hutsuneak betetzeko arazoak dituzten sektoreetako ordenantzen indarraldia 1995eko abenduaren 31 arte luzatzeko, hurrengo lerrokadan ezarritako prozeduraren arabera.

Lan eta Gizarte Segurantzaren Ministerioak indargabetuko ditu horiek, aurretiaz Hitzarmen Kolektiboen Aholku

Consultiva Nacional de Convenios Colectivos relativo a la cobertura del contenido de la Ordenanza por la negociación colectiva. A tales efectos se valorará si en el ámbito de la correspondiente Ordenanza existe negociación colectiva que proporcione una regulación suficiente sobre las materias en las que la presente Ley se remite a la negociación colectiva.

Si la comisión informase negativamente sobre la cobertura, y existiesen partes legitimadas para la negociación colectiva en el ámbito de la Ordenanza, la comisión podrá convocarlas para negociar un convenio colectivo o acuerdo sobre materias concretas que elimine los defectos de cobertura. En caso de falta de acuerdo en dicha negociación, la comisión podrá acordar someter la solución de la controversia a un arbitraje.

La concurrencia de los convenios o acuerdos de sustitución de las Ordenanzas con los convenios colectivos que estuvieran vigentes en los correspondientes ámbitos, se regirá por lo dispuesto en el artículo 84 de esta Ley.

### Séptima

Toda extinción de la relación laboral producida con anterioridad al 12 de junio de 1994, fecha de entrada en vigor de la Ley 11/1994, de 19 de mayo, se regirá en sus aspectos sustantivo y procesal por las normas vigentes en la fecha en que aquélla hubiera tenido lugar.

A los procedimientos iniciados con anterioridad al 12 de junio de 1994 al

Batzorde Nazionalak txostena emanda ordenantzaren edukia negoziazio kolektiboaren bidez betetzeari buruz. Ondore horietarako, kasuan kasuko ordenantzaren esparruan lege honek negoziazio kolektiboari eratzikitako gaien gainean behar besteko arauketa egiteko negoziazio kolektiborik dagoen balioetsiko da.

Batzordeak hutsunea ez dela betetzen informatzen badu, eta ordenantzaren esparruan negoziazio kolektiborako legitimazioa duten alderdiak badaude, batzordeak deialdia egin diezaieke horiei, hutsuneak betetzeko hitzarmen kolektiboa edo gai jakin batzuen gaineko akordioa negoziatzea. Negociazio horretan akordiorik lortu ezean, batzordeak erabaki dezake eztabaida tartekaritzaren mende uztea.

Lege honen 84. artikuluan xedatutakoak arautuko du ordenantzak ordeztuko hitzarmenen edo akordioen eta kasuan kasuko esparruetan indarrean dauden hitzarmen kolektiboen arteko pilotzea.

### Zazpigarrena

Maiatzaren 19ko 11/1994 Legea 1994ko ekainaren 12an jarri zen indarrean. Data hori baino lehenago azken-dutako lan-harreman guztiak arautuko dira, alde substantibo zein prozesale-tan, lan-harremanok zein datatan azkendu eta data horretan indarrean zeuden arauen arabera.

Lege honen aurreko idazketaren araberako 40, 41 eta 51. artikuluetan

amparo de lo dispuesto en los artículos 40, 41 y 51 de esta Ley según la anterior redacción, les será de aplicación la normativa vigente en la fecha de su iniciación.

### Octava

1. Las elecciones para renovar la representación de los trabajadores, elegida en el último período de cómputo anterior a la entrada en vigor de esta Ley, podrán celebrarse durante quince meses contados a partir del 15 de septiembre de 1994, prorrogándose los correspondientes mandatos hasta la celebración de las nuevas elecciones a todos los efectos, sin que sea aplicable durante este período lo establecido en el artículo 12 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.

2. Por acuerdo mayoritario de los sindicatos más representativos podrá establecerse un calendario de celebración de elecciones a lo largo del período indicado en el párrafo anterior en los correspondientes ámbitos funcionales y territoriales.

Estos calendarios serán comunicados a la oficina pública con una antelación mínima de dos meses a la iniciación de los respectivos procesos electorales. La oficina pública dará publicidad a los calendarios, sin perjuicio de la tramitación conforme al artículo 67.1 de la presente Ley de los escritos de promoción de elecciones correspondientes a aquéllos.

xedatutakoaren babespean, 1994ko ekainaren 12a baino lehen hasitako prozedurei aplikatuko zaie prozedura horiek hasi zirenean indarrean zegoen arautegia.

### Zortzigarrena

1. Langileen ordezkaritza bada lege hau indarrean jarri aurreko azken aldian hautatutakoa, ordezkaritza hori berritzeko hauteskundeak egin daitezke 1994ko irailaren 15etik zenbatzen hasi eta hamabost hilabeteko epean. Kasuan kasuko agintaldiak luzatuko dira hauteskunde berriak egin arte ondore guztietarako, eta aldi horretan ez da aplikatuko administrazio publikoen zerbitzupeko langileen ordezkaritza-organoei, lan-baldintzen zehaztapenari eta partaidetzari buruzko ekainaren 12ko 9/1987 Legearen 12. artikuluan ezarritakoa.

2. Ordezkaritza handieneko sindikatuen gehiengoak hartutako erabakiaren bidez egutegia ezar daiteke, aurreko paragrafoan aipatutako aldian hauteskundeak egiteko, kasuan kasuko esparru funtzioaletan eta lurralde-esparruetan.

Egutegi horiek bulego publikoari komunikatu behar zaizkio kasuan kasuko hauteskunde-prozesuak hasi baino bi hilabete lehenago gutxienez. Bulego publikoak egutegi horiek argitaratuko ditu, eta ez zaie kalterik egingo lege honen 67.1 artikuluekin bat etorriz prozesu horietako hauteskundeak sustatzeko idazkien inguruan egin beharreko izapi-

La comunicación de estos calendarios no estará sujeta a lo dispuesto en el párrafo cuarto del artículo 67.1 de esta Ley.

Las elecciones se celebrarán en los distintos centros de trabajo conforme a las previsiones del calendario y sus correspondientes preavisos, salvo en aquellos centros en los que los trabajadores hubiesen optado, mediante acuerdo mayoritario, por promover las elecciones en fecha distinta, siempre que el correspondiente escrito de promoción se hubiese remitido a la oficina pública en los quince días siguientes al depósito del calendario.

Las elecciones promovidas con anterioridad al depósito del calendario prevalecerán sobre el mismo en el caso de que hubieran sido promovidas con posterioridad al 12 de junio de 1994 siempre que hubieran sido formuladas por los trabajadores del correspondiente centro de trabajo o por acuerdo de los sindicatos que ostenten la mayoría de los representantes en el centro de trabajo o, en su caso, en la empresa. Esta misma regla se aplicará a las elecciones promovidas con anterioridad al día indicado, en el caso de que en dicha fecha no hubiera concluido el proceso electoral.

3. La prórroga de las funciones de los delegados de personal y miembros de comités de empresa, así como los efectos de la misma, se aplicará plenamente cuando haya transcurrido en su totalidad el plazo señalado en el número 1 de esta disposición transitoria.

deei. Egutegi horien komunikazioa ez da egongo lege honen 67.1 artikulua 4. lerroak xedatutakoaren mende.

Hauteskundeak lantoki bakoitzean egingo dira, egutegian ezarritakoarekin eta horren araberako aurreabisuekin bat etorritik. Salbuespenez, lantokiko langileen gehiengoak hartutako erabakiaren bidez hauteskundeak beste data batean sustatzea erabaki daiteke, baldin eta hauteskundeak sustatzeko idazkia egutegia gordailutu eta hurrengo hamabost egunetan bidaltzen bazaio bulego publikoari.

Egutegia gordailutu baino lehen sustatutako hauteskundeek lehenago izango dute egutegian ezarritako hauteskundeei begira, 1994ko ekainaren 12a igaro ondoren sustatu badira, eta lantokiko langileek proposatu badituzte edo lantokian zein, hala denean, enpresan ordezkarien gehiengoak dute sindikatuek hartutako erabakiaren ondorioz proposatu badira. Erregela bera aplikatuko zaie aipatu eguna baino lehenago sustatutako hauteskundeei, baldin eta data horretan hauteskunde-prozesua oraindik amaitu ez bada.

3. Langileen eskuordeen eta enpresa-batzordeko kideen eginkizunen luzapena, bai eta horren ondoreak ere, bete-betean aplikatuko dira xedapen iragankor honen 1. zenbakian aipatu epea erabat igarotzen denean.

### **Novena**

El plazo de tres años para solicitar la presencia de un sindicato o de una organización empresarial en un órgano de participación institucional, al que se refiere la disposición adicional primera de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, empezará a contarse a partir del día 1 de enero de 1995.

### **Décima**

A quienes en 1 de enero de 1995 se hallaren en las situaciones de incapacidad laboral transitoria o invalidez provisional, cualquiera que fuera la contingencia de la que derivaran, les será de aplicación la legislación precedente hasta que se produzca la extinción de aquéllas.

### **Undécima**

Las situaciones de excedencia por cuidado de hijos, vigentes el 13 de abril de 1995, fecha de entrada en vigor de la Ley 4/1995, de 23 de marzo, al amparo de lo dispuesto en la Ley 3/1989, de 3 de marzo, se regirán por lo dispuesto en esta Ley, siempre que en la citada fecha de entrada en vigor el trabajador excedente se encuentre dentro del primer año del período de excedencia o de aquel período superior al año al que se hubiera extendido, por pacto colectivo o individual, el derecho a la reserva del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad.

En caso contrario, la excedencia se regirá por las normas vigentes en el momento del comienzo de su disfrute, hasta su terminación.

### **Bederatzigarrena**

Sindikatu-askatasunari buruzko Lege Organikoaren xedapen gehigarrietatik lehenengoaren arabera hiru urteko epea dago, sindikatu bat edo enpresaburuen erakunde bat instituzio-partaidetzako organoetan izatea eskatzeko. Epe hori 1995eko urtarrilaren 1etik aurrera hasi-ko da zenbatzen.

### **Hamargarrena**

1995eko urtarrilaren leian lanerako ezgaitasun iragankorreko edo behin-behineko baliaezintasuneko egoeretan daudenei aurreko legeria aplikatuko zaie egoera horiek azkendu arte, egoera horiek eratortzen dituen gertakizuna edozein izanda ere.

### **Hamaikagarrena**

Martxoaren 23ko 4/1995 Legea 1995eko apirilaren 13an jarri zen indarrean. Data horretan martxoaren 3ko 3/1989 Legearen babespean seme-alabak zaintzeagatik indarrean zeuden eszedentzia-egoerak lege honetan xedatutakoaren arabera arautuko dira, baldin eta martxoaren 23ko 4/1995 Legea indarrean jartzean eszedentzian dagoen langilea eszedentziako lehenengo urtean badago, edo, itun kolektibo bidez edo banakako itun bidez lanpostua erreserbatzeko eskubidea eta antzinatasuna zenbatzeko eskubidea luzatuta, urtebete baino gehiago badago egoera horretan.

Bestelako kasuetan, eszedentzia hasteko unean indarrean dauden arauk arautuko dute eszedentzia, hori amaitu arte.



## DISPOSICIÓN DEROGATORIA

## XEDAPEN AZKENTZAILEA

### Única

Quedan derogadas cuantas disposiciones se opongan a lo dispuesto en esta Ley, y expresamente:

a) Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

b) 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.

c) 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.

d) De la Ley 8/1988, de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones en el orden social, los artículos 6, 7 y 8.

e) De la Ley 3/1989, de 3 de marzo, por lo 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, el artículo primero.

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

g) Ley 2/1991, de 7 de enero, sobre Derechos de Información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación.

h) De la Ley 8/1992, de 30 de abril, de modificación del régimen de permisos.

### Bakarra

Indarririk gabe geratzen dira lege honen aurkako xedapen guztiak, eta esanbidez:

a) Martxoaren 10eko 8/1980 Legea, Langileen Estatutuari buruzkoa.

b) Ekainaren 29ko 4/1983 Legea, legezko gehieneko lanaldia berrogei ordutan, eta urteko gutxieneko oporrak hogeita hamar egunetan ezartzekoa.

c) Abuztuaren 2ko 32/1984 Legea, Langileen Estatutuari buruzko martxoaren 10eko 8/1980 Legearen zenbait artikululu aldarazi zuena.

d) Lan-arloko Arau-hauste eta Zehapenei buruzko apirilaren 7ko 8/1988 Legearen 6, 7 eta 8. artikulua.

e) Amatasunaren ondoriozko baime-na hamasei asteraino luzatu eta lanean emakumeek tratu berdina izateko neurriak ezarri dituen martxoaren 3ko 3/1989 Legearen lehenengo artikulua.

f) Estatuko 1990. urterako Aurrekontu Orokorrei buruzko ekainaren 29ko 4/1990 Legearen bigarren xedapen gehigarria.

g) Urtarrilaren 7ko 2/1991 Legea, langileen ordezkariak kontratazio-gaie-tan dituzten informazio-eskubideei buruzkoa.

h) Langileen Estatutuari buruzko 8/1980 Legeak eta Funtzio Publikoa

sos 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, el artículo 1.

i) 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.

j) Ley 10/1994, de 19 de mayo, sobre Medidas urgentes de fomento de la ocupación, excepto las disposiciones adicionales cuarta, quinta, sexta y séptima.

k) De la 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, el capítulo I, los artículos vigésimo y vigésimo primero del capítulo III, las disposiciones adicionales primera, segunda y tercera, las disposiciones transitorias primera, segunda y tercera, y las disposiciones finales, tercera, cuarta y séptima.

l) De la Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social, los artículos 36, 40, 41, 42 y 43 y la disposición adicional decimosexta.

m) De la Ley 4/1995, de 23 de marzo, de regulación del permiso parental y por maternidad, los artículos 1 y 3, la disposición adicional única y el párrafo

Eraldatzeko Neurriei buruzko 30/1984 Legeak bost urtetik beherako haurrak adoptatzen dituztenei emandako baimenen araubidea aldarazteko apirilaren 30eko 8/1992 Legearen 1. artikulua.

i) Abenduaren 28ko 36/1992 Legea, Langileen Estatutua aldarazteari buruzkoa, enpresaburuak jubilazioa hartzearen ondoriozko kontratu-azkentzeetan eman beharreko kalte-ordainei dago kienez.

j) Lana sustatzeko presako neurriei buruzko maiatzaren 19ko 10/1994 Legea, horren laugarren, bosgarren, seigarren eta zazpigarren xedapen gehigarriak izan ezik.

k) Langileen Estatutuko, Lan-prozedurari buruzko Legearen artikuludun testuaren eta Lan-arloko Arau-hauste eta Zehapenei buruzko Legearen zenbait artikulua aldarazi duen maiatzaren 19ko 11/1994 Legearen I. kapitulua, III. kapituluko hogeigarren eta hogeita batgarren artikulua, lehenengo, bigarren eta hirugarren xedapen gehigarriak, lehenengo, bigarren eta hirugarren xedapen iragankorrak, eta azken xedapenetatik hirugarrena, laugarrena eta zazpigarrena.

l) Zerga, administrazio eta lan-arloko neurriei buruzko abenduaren 30eko 42/1994 Legearen 36, 40, 41, 42 eta 43. artikulua, eta hamaseigarren xedapen gehigarria.

m) Guraso izatearen edo amatasunaren ondoriozko baimena arautu duen martxoaren 23ko 4/1995 Legearen 1 eta 3. artikulua, xedapen gehigarri ba-

primero y el inciso primero del párrafo segundo de la disposición transitoria única.

karra, eta xedapen iragankor bakarra-ren lehenengo lerrokada eta bigarren lerrokadako lehen tartekadura.

## DISPOSICIONES FINALES

## AZKEN XEDAPENAK

### Primera

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

### Lehenengoa

Beregaineko langileek egindako lana ez da egongo lan-legeriaren men- de, lege-xedapenetan esanbidez horrela xedatu den aldeetan izan ezik.

### Segunda

Se crea una comisión consultiva nacional, que tendrá por función el asesoramiento y consulta a las partes de las negociaciones colectivas de trabajo en orden al planteamiento y determinación de los ámbitos funcionales de los convenios. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social dictará las disposiciones oportunas para su constitución y funcionamiento, autónomo o conectado con alguna otra Institución ya existente de análogas funciones. Dicha comisión funcionará siempre a nivel tripartito y procederá a elaborar y mantener al día un catálogo de actividades que pueda servir de indicador para las determinaciones de los ámbitos funcionales de la negociación colectiva. El funcionamiento y las decisiones de esta comisión se entenderán siempre sin perjuicio de las atribuciones que correspondan a la jurisdicción y la autoridad laboral en los términos establecidos por las leyes.

### Bigarrena

Aholku batzorde nazionala sortu da, eta horren eginkizuna izango da laneko negoziazio kolektiboetako alderdiak aholkatu eta kontsultatzea, hitzarmen- en esparru funtzionalak azaldu eta zehazteko asmoarekin. Lan eta Gizarte Segurantzaren Ministerioak xedapen egokiak emango ditu batzorde hori eratu eta jardunean hasteko, modu autonomoan edo antzeko eginkizunak dituen beste erakunderen bati lotuta. Batzorde horrek hiru alderdi izango ditu beti, eta negoziazio kolektiboaren esparru funtzionalen zehaztasunak adierazteko balio dezakeen jarduerakatalogoa egin eta egunean-egunean izango du. Batzorde horren jardunbideak eta erabakiek sekula ere ezin izango diete kalterik egin lan-jurisdikzioari eta -agintaritzari dagozkien eskumenei, legeek ezarritakoaren arabera.

### Tercera

El Gobierno, previas las consultas que considere oportunas a las asociaciones empresariales y organizaciones sindicales, dictará las normas necesarias para la aplicación del Título II de la presente Ley en aquellas empresas pertenecientes a sectores de actividad en las que sea relevante el número de trabajadores no fijos o el de trabajadores menores de dieciocho años, así como a los colectivos en los que, por la naturaleza de sus actividades, se ocasiona una movilidad permanente, una acusada dispersión o unos desplazamientos de localidad, ligados al ejercicio normal de sus actividades, y en los que concurren otras circunstancias que hagan aconsejable su inclusión en el ámbito de aplicación del Título II citado. En todo caso, dichas normas respetarán el contenido básico de esos procedimientos de representación en la empresa.

Con arreglo a las directrices que fije el órgano estatal de mediación, arbitraje y conciliación, al que corresponderá también su custodia, el Instituto Nacional de Estadística elaborará, mantendrá al día y hará público el censo de empresas y de población activa ocupada.

### Cuarta

El tipo de cotización para la financiación del Fondo de Garantía Salarial

### Hirugarrena

Aurretiaz enpresaburuen elkarteei eta sindikatuei egokitzen jotako kontsultak egin ondoren, Gobernuak behar diren arauak emango ditu, lege honen II. titulua enpresa eta kolektibo jakin batzuetan aplikatu dadin. Halako enpresen artean daude finko-izaerarik gabeko langile asko edo hemezortzi urtetik beherako langile asko dituzten jardura-sektoreetakoak. Halako kolektiboen artean daude euren jardueren izaeraren ondorioz, eta euren jarduerak ohikotasunez gauzatzeari lotuta, mugigarritasun etengabea dutenak, sakabanaketa nabarmena dutenak edo herri batetik bestera joan-etorrian ibili behar direnak. Halaber, halako kolektiboen artean daude beste ingurabar batzuk dituztenak, baldin eta inguruabar horiek komenigarri egiten badute kolektibo horiek II. titulu horren aplikazio-esparrura biltzea. Edozein kasutan ere, arau horiek errespetatu egingo dute enpresan ordezkaritza izateko prozedura horien oinarritzko edukia.

Estatistikako Institutu Nazionalak enpresen eta lan egiten duen biztanleria aktiboaren errolda egin, egunean-egunean izan eta argitaratuko du, estatuko bitartekaritza, tartekaritza eta adiskidetzeko organoak ezarritako jarraibideekin bat etorritik; organo horren eginkizuna izango da, berebat, errolda hori zaintzea.

### Laugarrena

Gobernuak Alokairuak Bermatzeko Funtza finantzatzeko kotizazio-tasa be-

podrá revisarse por el Gobierno en función de las necesidades del Fondo.

erriak dezake, Funtzaren beharizanen arabera.

### **Quinta**

El Gobierno dictará las disposiciones que sean precisas para el desarrollo de esta Ley.

### **Bosgarrena**

Gobernuak lege hau garatzeko beharrezkoak diren xedapenak emango ditu.



**§2.**

**Azaroaren 8ko 31/1995 Legea,  
Lan-arriskuen Prebentzioari buruzkoa**

**§2.**

**Ley 31/1995, de 8 de noviembre,  
de Prevención de Riesgos Laborales**

§2. LEY 31/1995, DE 8 DE NOVIEMBRE, DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES .....	235
<b>Exposición de motivos</b> .....	235
<b>Capítulo primero.</b> Objeto, ámbito y definiciones .....	246
<b>Capítulo II.</b> Política en materia de prevención de riesgos para proteger la seguridad y la salud en el trabajo .....	251
<b>Capítulo III.</b> Derechos y obligaciones .....	266
<b>Capítulo IV.</b> Servicios de prevención .....	292
<b>Capítulo V.</b> Consulta y participación de los trabajadores .....	298
<b>Capítulo VI.</b> Obligaciones de los fabricantes, importadores y suministradores ..	313
<b>Capítulo VII.</b> Responsabilidades y sanciones .....	315
<b>Disposiciones adicionales</b> .....	321
Primera .....	321
Segunda .....	322
Tercera .....	322
Cuarta .....	325
Quinta .....	326
Sexta .....	327
Séptima .....	328
Octava .....	328
Novena .....	328
Novena bis .....	329
Décima .....	329
Undécima .....	330
Duodécima .....	330
Decimotercera .....	330
Decimocuarta .....	331
Decimoquinta .....	331
<b>Disposiciones transitorias</b> .....	332
Primera .....	332
Segunda .....	333
<b>Disposición derogatoria</b> .....	333
Única .....	333
<b>Disposiciones finales</b> .....	335
Primera .....	335
Segunda .....	335



§2. AZAROAREN 8KO 31/1995 LEGEA, LAN-ARRISKUEN PREBENTZIOARI BURUZKOA .....	235
<b>Zioen azalpena</b> .....	235
<b>Lehenengo kapitulua.</b> Xedea, aplikazio-esparrua eta definizioak .....	246
<b>II. kapitulua.</b> Arriskuen prebentzio-arloko politika, laneko segurtasuna eta osasuna babesteko .....	251
<b>III. kapitulua.</b> Eskubideak eta betebeharrak .....	266
<b>IV. kapitulua.</b> Prebentzio-zerbitzuak .....	292
<b>V. kapitulua.</b> Langileak kontsultatzea eta langileen partaidetza .....	298
<b>VI. kapitulua.</b> Fabrikatzaile, inportatzaile eta hornitzaileen betebeharrak .....	313
<b>VII. kapitulua.</b> Erantzukizunak eta zehapenak .....	315
<b>Xedapen gehigarriak</b> .....	321
Lehenengoa .....	321
Bigarrena .....	322
Hirugarrena .....	322
Laugarrena .....	325
Bosgarrena .....	326
Seigarrena .....	327
Zazpigarrena .....	328
Zortzigarrena .....	328
Bederatzigarrena .....	328
Bederatzigarrena bis .....	329
Hamargarrena .....	329
Hamaikagarrena .....	330
Hamabigarrena .....	330
Hamahirugarrena .....	330
Hamalauugarrena .....	331
Hamabosgarrena .....	331
<b>Xedapen iragankorrak</b> .....	332
Lehenengoa .....	332
Bigarrena .....	333
<b>Xedapen indargabetzailea</b> .....	333
Bakarra .....	333
<b>Azken xedapenak</b> .....	335
Lehenengoa .....	335
Bigarrena .....	335



# **Ley 31/1995, de 8 de noviembre (Jefatura del Estado), de Prevención de Riesgos Laborales**

(BOE, núm. 269,  
de 10 de noviembre)

## **EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

1

El artículo 40.2 de la Constitución Española encomienda a los poderes públicos, como uno de los principios rectores de la política social y económica, velar por la seguridad e higiene en el trabajo.

Este mandato constitucional conlleva la necesidad de desarrollar una política de protección de la salud de los trabajadores mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo y encuentra en la presente Ley su pilar fundamental. En la misma se configura el marco general en el que habrán de desarrollarse las distintas acciones preventivas, en coherencia con las decisiones de la Unión Europea que ha expresado su ambición de mejorar progresivamente las condiciones de trabajo y de conseguir este objetivo de progreso con una armonización paulatina de esas condiciones en los diferentes países europeos.

De la presencia de España en la Unión Europea se deriva, por consi-

# **Azaroaren 8ko 31/1995 Legea (Estatuko Burutza), Lan-arriskuen Prebentzioari buruzkoa**

(EAO, 269. zk.,  
azaroaren 10ekoa)

## **ZIOEN AZALPENA**

1

Konstituzioko 40.2 artikulua botere publikoei ezarri die, politika sozial eta ekonomikoaren gida-oinarrien artean, laneko segurtasun eta higienea zain-tzea.

Konstituzioaren agindu horrek dakar langileen osasunaz arduratuko den politika garatu beharra, hain zuzen, lanetik etorritako arriskuak prebenituko dituen. Ildo horretatik, lege hau da Konstituzioak agindutakoaren oinarri-rik garrantzitsuena. Bada, lege honek zehaztu du, prebentzio-ekintzak gauzatu behar diren esparru orokorra, Euro-par Batasuneko erabakiekin bat etor-riz. Hurrean ere, Europar Batasunaren nahia da, lan-baldintzak etengabe hobetzea, eta xede hori Europako herrial-deen lan-baldintzak apurka-apurka ba-teratuz erdiestea.

Beraz, Espainia Europar Batasunean dagoenez, nahitaezkoa da Espainiako

guiente, la necesidad de armonizar nuestra política con la naciente política comunitaria en esta materia, preocupada, cada vez en mayor medida, por el estudio y tratamiento de la prevención de los riesgos derivados del trabajo. Buena prueba de ello fue la modificación del Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea por la llamada Acta Unica, a tenor de cuyo artículo 118 A) los Estados miembros vienen, desde su entrada en vigor, promoviendo la mejora del medio de trabajo para conseguir el objetivo antes citado de armonización en el progreso de las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores. Este objetivo se ha visto reforzado en el Tratado de la Unión Europea mediante el procedimiento que en el mismo se contempla para la adopción, a través de Directivas, de disposiciones mínimas que habrán de aplicarse progresivamente.

Consecuencia de todo ello ha sido la creación de un acervo jurídico europeo sobre protección de la salud de los trabajadores en el trabajo. De las Directivas que lo configuran, la más significativa es, sin duda, la 89/391/CEE, relativa a la aplicación de las medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, que contiene el marco jurídico general en el que opera la política de prevención comunitaria.

La presente Ley transpone al Derecho español la citada Directiva, al tiempo que incorpora al que será nuestro cuerpo básico en esta materia disposiciones de otras Directivas cuya materia exige o aconseja la transpo-

política bateratzea Europako Erkidegoan gai horren inguruan sortu berri den politikarekin. Europako Erkidegoko politika gero eta gehiago arduratzen da, lanetik etorri arriskuen prebenitzeko azterketez eta tratamenduez. Horren adibide izan zen Agiri Bakuna deritzonak Europako Ekonomia Erkidegoaren Tratatu Eratzailea aldaraztea. Egin-eginean ere, Tratatuaren 118.A) artikuluaen ildotik, tratatua indarrean jarri zenetik, estatu kideek sustatu dute lan-baldintzak hobetzea, langileen segurtasun- eta osasun-baldintzetan aurrera egin ahala, baldintza horiek bateratzeko xedea lor dadin. Xede hori indartu egin da, Europar Batasuneko Tratatuak jaso gutxieneko xedapenak ezartzeko prozedurarekin; xedapenok zuzentzarauen bidez ezarri eta arian-arian aplikatu beharko dira.

Horrenbestez, langileen osasuna lanean babesteko, Europako altxor juridikoa eratu da. Altxor hori osatzen duten zuzentzarauen artean, duda-mudarik gabe, garrantzitsuena da EEE/89/391, langileen segurtasuna eta osasuna lanean hobetzeko neurri sustatzaileak aplikatzeari buruzkoa. Arian ere, zuzentzarau horrexek ezarri du Europako Erkidegoko prebentzio-politikaren esparru juridiko orokorra.

Lege honek Espainiako Zuzenbidea bildu du aipatu zuzentzaraua. Aldi berean, gai honetan, Espainian oinarritzko legea izango denari beste zuzentzarau batzuen xedapenak gehitu dizkio, zuzentzarau horien gaia aintzat hartuta,

sición en una norma de rango legal, como son las Directivas 92/85/CEE, 94/33/CEE y 91/383/CEE, relativas a la protección de la maternidad y de los jóvenes y al tratamiento de las relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal.

Así pues, el mandato constitucional contenido en el artículo 40.2 de nuestra ley de leyes y la comunidad jurídica establecida por la Unión Europea en esta materia configuran el soporte básico en que se asienta la presente Ley. Junto a ello, nuestros propios compromisos contraídos con la Organización Internacional del Trabajo a partir de la ratificación del Convenio 155, sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, enriquecen el contenido del texto legal al incorporar sus prescripciones y darles el rango legal adecuado dentro de nuestro sistema jurídico.

2

Pero no es sólo del mandato constitucional y de los compromisos internacionales del Estado español de donde se deriva la exigencia de un nuevo enfoque normativo. Dimana también, en el orden interno, de una doble necesidad: la de poner término, en primer lugar, a la falta de una visión unitaria en la política de prevención de riesgos laborales propia de la dispersión de la normativa vigente, fruto de la acumulación en el tiempo de normas de muy diverso rango y orientación, muchas de ellas anteriores a la propia Constitución

ezinbestekoa baita horiek lege-lerruneko arau batera biltzea. Zuzentarau horiek dira EEE/92/85, EEE/94/33 eta EEE/91/383, amatasuna eta gazteak babesteari buruzkoak, eta aldi baterako, iraupen jakineko eta aldi baterako laneko enpresetako lan-harremanen tratamenduari buruzkoa.

Laburbilduz, Konstituzioaren 40.2 artikulua jaso aginduak eta gai honetan Europar Batasunak ezarri erkidego juridikoak eratzten dute lege honen oinarriko euskarria. Horrez gain, 155. Hitzarmena, langileen segurtasun eta osasunari zein lan-inguruenari buruzkoa, berretsi ondoren, Espainiak Lanaren Nazioarteko Erakundearekin hartutako konpromisoek aberastu egin dute lege-testuaren edukia, lege-testuak Lanaren Nazioarteko Erakundearen aginduak jaso eta agindu horiei lege-lerrun egokia aitortu baitie Espainiako sistema juridikoan.

2

Alabaina, arategiaren ikuspuntu berria ez da soil-soilik konstituzio-aginduen eta Espainiako estatuaren nazioarteko konpromisoen ondorio. Halaber, Espainiako barne-antolamenduak beharizan bikoitza du. Batetik, amaitu behar da, lan-arriskuak prebenitzeko politikan dagoen batasunik ezarekin; batasunik eza indarreko arategi barreiatuaren ezaugarri da, eta arategia barreiatua da, denboran pilatu direlako lerrun zein joera oso desberdineko arauak, horietako asko Espainiako Konstituzioaren aurrekoak. Bestetik, dagoen-

española; y, en segundo lugar, la de actualizar regulaciones ya desfasadas y regular situaciones nuevas no contempladas con anterioridad. Necesidades éstas que, si siempre revisten importancia, adquieren especial trascendencia cuando se relacionan con la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, la evolución de cuyas condiciones demanda la permanente actualización de la normativa y su adaptación a las profundas transformaciones experimentadas.

3

Por todo ello, la presente Ley tiene por objeto la determinación del cuerpo básico de garantías y responsabilidades preciso para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz de prevención de los riesgos laborales.

A partir del reconocimiento del derecho de los trabajadores en el ámbito laboral a la protección de su salud e integridad, la Ley establece las diversas obligaciones que, en el ámbito indicado, garantizarán este derecho, así como las actuaciones de las Administraciones públicas que puedan incidir positivamente en la consecución de dicho objetivo.

Al insertarse esta Ley en el ámbito específico de las relaciones laborales, se configura como una referencia legal mínima en un doble sentido: el primero, como Ley que establece un marco

neko zaharkiturik dauden arauketak eguneratu behar dira, eta aurretiaz aintzat hartu gabeko egoera berriak arautu. Beharizan horiek beti dira garrantzitsuak, baina garrantzi hori areagotu egiten da, beharizanok langileen laneko segurtasuna eta osasuna babesteari lotzen zaizkionean; izan ere, baldintza horiek gara daitezten, nahitaezkoa da arautegia etengabe eguneratzea eta gauzatutako aldaketa sakonekin egokitzea.

3

Hori guztia dela eta, lege honen xede da beharrezko bermeen eta erantzukizunen oinarritzko arautegia finkatzea, lan-baldintzek eratorritako arrisku-aurka, langileen osasuna maila egokian babes dadin. Gainera, xede hori bat etorri behar da lan-arriskuak prebenitzeko politika koherente, koordinatu eta eragingarriekin.

Langileei lan-esparruan aitortu zaien osasuna eta osotasun fisikoa babesteko eskubidea abiapuntu, legeak ezarri ditu lan-esparruan eskubide hori bermatuko duten betebeharrak, bai eta helburu hori betetzeko eragin positiboa izan dezaketen administrazio publiko- en jardunak ere.

Lege hau lan-harremanen esparruan kokatu da, eta, ondorenez, gutxieneko lege-erreferentzia da, ondoko bi esan-gura hauetan: bateko, lege-esparrua ezarri du, erregelamenduek esparru ho-

legal a partir del cual las normas reglamentarias irán fijando y concretando los aspectos más técnicos de las medidas preventivas; y, el segundo, como soporte básico a partir del cual la negociación colectiva podrá desarrollar su función específica. En este aspecto, la Ley y sus normas reglamentarias constituyen legislación laboral, conforme al artículo 149.1.7.<sup>a</sup> de la Constitución.

Pero, al mismo tiempo —y en ello radica una de las principales novedades de la Ley—, esta norma se aplicará también en el ámbito de las Administraciones públicas, razón por la cual la Ley no solamente posee el carácter de legislación laboral sino que constituye, en sus aspectos fundamentales, norma básica del régimen estatutario de los funcionarios públicos, dictada al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.18.<sup>a</sup> de la Constitución. Con ello se confirma también la vocación de universalidad de la Ley, en cuanto dirigida a abordar, de manera global y coherente, el conjunto de los problemas derivados de los riesgos relacionados con el trabajo, cualquiera que sea el ámbito en el que el trabajo se preste.

En consecuencia, el ámbito de aplicación de la Ley incluye tanto a los trabajadores vinculados por una relación laboral en sentido estricto, como al personal civil con relación de carácter administrativo o estatutario al servicio de las Administraciones públicas, así como a los socios trabajadores o de trabajo de los distintos tipos de cooperativas, sin más exclusiones que las correspondientes, en el ámbito de la función pública, a determinadas actividades de

rretan prebentzio-neurrien alderik teknikoenak ezarri eta zehatz ditzaten; eta, besteko, oinarrizko euskarria ezarri du, negoziazio kolektiboak bere eginkizun zehatza bete dezan. Alde hauetan guztietan, legeak eta horren erregelamenduek lan-legeria osatzen dute, Konstituzioaren 149.1.7 artikulua erabera.

Baina, aldi berean —eta horretan datza legearen berrikuntzarik garrantzitsuenetako bat—, arau hau administrazio publikoen esparruan ere aplikatuko da. Hori dela bide, lege honek lan-legeriaren izaera du, eta, gainera, alderik funtsezkoenetan, Konstituzioaren 149.1.18 artikulua xedatutakoaren arabera aldarrikatu funtzionario publikoen estatutu-araubidearen oinarrizko araua ere bada. Horrekin, igarri-igarrian dago lege honen helburu unibertsala, modu orokor eta koherentean jorratu behar baititu lan-harremanekin zerikusia duten arriskuen ondoriozko arazoak, lan egiten den esparrua edozein izanda ere.

Horrenbestez, legearen aplikazio-esparrura biltzen dira, lan-harremanak, esangura hertsian, dituzten langileak, administrazio publikoen zerbitzupan administrazio- zein estatutu-izae-rako harremanak dituzten langile zibilak, bai eta kooperatiba-mota desberdinetako bazkide langileak edo laneko bazkideak ere. Aitzitik, lege honen aplikazio-esparrutik kanpo daude funtzio publikoaren esparruko edozein jardura, polizia, segurtasun, aduana-gor-

policía, seguridad, resguardo aduanero, peritaje forense y protección civil cuyas particularidades impidan la aplicación de la Ley, la cual inspirará, no obstante, la normativa específica que se dicte para salvaguardar la seguridad y la salud de los trabajadores en dichas actividades; en sentido similar, la Ley prevé su adaptación a las características propias de los centros y establecimientos militares y de los establecimientos penitenciarios.

4

La política en materia de prevención de riesgos laborales, en cuanto conjunto de actuaciones de los poderes públicos dirigidas a la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo para elevar el nivel de protección de la salud y la seguridad de los trabajadores, se articula en la Ley en base a los principios de eficacia, coordinación y participación, ordenando tanto la actuación de las diversas Administraciones públicas con competencias en materia preventiva, como la necesaria participación en dicha actuación de empresarios y trabajadores, a través de sus organizaciones representativas. En este contexto, la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo que se crea se configura como un instrumento privilegiado de participación en la formulación y desarrollo de la política en materia preventiva.

Pero tratándose de una Ley que persigue ante todo la prevención, su articulación no puede descansar exclusivamente en la ordenación de las obli-

dekin, forenseen ikuskatze eta babes zibilarekin zerikusia dutenak. Jarduera horien berezitasunek lege hau aplikatzea eragotzi arren, lege honek oinarritzen du, jarduera horietan langileen segurtasuna eta osasuna zaintzeko onetsitako arautegi berezia; edu berean, lege honek aintzat hartu ditu zentro eta establezimendu militarretako zein espetxeetako ezaugarri bereziak, horietara egoki dadin.

4

Lege honetan, lan-arriskuak prebentzeko politika bideratzen da eragin-garritasun-, koordinazio- eta partaidetza-printzipioetan oinarrituta. Politika hori botere publikoen jardun-multzoa da, lan-baldintzak hobetzea sustatu behar duena, langileen osasunak eta segurtasunak babes gehiago izan dezaten. Orobat, politika horrek zuzendu behar ditu, hala prebentzio-arloan eskumenak dituzten administrazio publikoen jardunak, nola jardun horietan enpresaburuek eta langileek izan behar duten partaidetza, euren ordezkari-erakundeen bidez. Inguru horretan sortu den Laneko Segurtasun eta Osasunaren Batzorde Nazionala partaidetza-tresna ezin hobea da, prebentzio-arloko politika azaldu eta garatzeko.

Lege honen xede nagusia prebentzioa izan arren, beraren egitura ezin oinarri daiteke soil-soilik lan egitearekin zuzeneko zerikusia duten subjek-



gaciones y responsabilidades de los actores directamente relacionados con el hecho laboral. El propósito de fomentar una auténtica cultura preventiva, mediante la promoción de la mejora de la educación en dicha materia en todos los niveles educativos, involucra a la sociedad en su conjunto y constituye uno de los objetivos básicos y de efectos quizás más trascendentes para el futuro de los perseguidos por la presente Ley.

5

La protección del trabajador frente a los riesgos laborales exige una actuación en la empresa que desborda el mero cumplimiento formal de un conjunto predeterminado, más o menos amplio, de deberes y obligaciones empresariales y, más aún, la simple corrección a posteriori de situaciones de riesgo ya manifestadas. La planificación de la prevención desde el momento mismo del diseño del proyecto empresarial, la evaluación inicial de los riesgos inherentes al trabajo y su actualización periódica a medida que se alteren las circunstancias, la ordenación de un conjunto coherente y globalizador de medidas de acción preventiva adecuadas a la naturaleza de los riesgos detectados y el control de la efectividad de dichas medidas constituyen los elementos básicos del nuevo enfoque en la prevención de riesgos laborales que la Ley plantea. Y, junto a ello, claro está, la información y la formación de los trabajadores dirigidas a un mejor conocimiento tanto del alcance real de los riesgos derivados del trabajo como de la forma de preve-

tuen betebeharr eta erantzukizunen antolatketan. Benetako prebentzio-kultura bultzatzeko asmoak, hezkuntza-maila guztietan gai honen ingururuko heziketa hobeia sustatuz bideratu behar denak, gizarte osoaren partaidetza behar du. Gainera, etorkizunera begira, asmo hori da lege honek dituen oinarritzko xedekariko bat, eta, beharbada, ondorio garrantzitsuenak izango dituena.

5

Langilea lan-arriskuetatik babesteko, ez da nahikoa enpresaburuak behar besteko multzo zabala osatzen duten eginbehar eta betebeharr jakin batzuk betetzea, eta are gutxiago gauzatutako arrisku-egoerak gerogarrean zuzentzea. Bada, lege honek lan-arriskuak prebenitzeko ezarritako ikuspegi berrian, oinarritzko osagai dira, prebentzioaren plangintza, enpresa-egitasmoa diseinatzeko denetik; lanari datzekion arriskuen hasierako ebaluazioa eta ebaluazio horren aldizkako eguneratzea, inguruabarrak aldatu ahala; aurkitutako arriskuen izaerarekin bat datozen neurri koherente eta oro hartzaile batzuen antolaketa; eta neurri horien eragingarritasunaren inguruko kontrola. Orobat, ikuspegi berri horren oinarritzko osagai dira langileen informazioa eta prestakuntza, langileek hobeto ezagutu ditzaten, lanak eratorritako arriskuen benetako norainokoa eta arrisku horiek prebenitzeko zein saihesteko modua; informazio eta prestakuntza hori bat etorri behar da lantoki bakoitzaren ezaugarriekin, lantoki bakoitzean lan egiten duten pertsonen ezaugarriekin

nirlos y evitarlos, de manera adaptada a las peculiaridades de cada centro de trabajo, a las características de las personas que en él desarrollan su prestación laboral y a la actividad concreta que realizan.

Desde estos principios se articula el capítulo III de la Ley, que regula el conjunto de derechos y obligaciones derivados o correlativos del derecho básico de los trabajadores a su protección, así como, de manera más específica, las actuaciones a desarrollar en situaciones de emergencia o en caso de riesgo grave e inminente, las garantías y derechos relacionados con la vigilancia de la salud de los trabajadores, con especial atención a la protección de la confidencialidad y el respeto a la intimidad en el tratamiento de estas actuaciones, y las medidas particulares a adoptar en relación con categorías específicas de trabajadores, tales como los jóvenes, las trabajadoras embarazadas o que han dado a luz recientemente y los trabajadores sujetos a relaciones laborales de carácter temporal.

Entre las obligaciones empresariales que establece la Ley, además de las que implícitamente lleva consigo la garantía de los derechos reconocidos al trabajador, cabe resaltar el deber de coordinación que se impone a los empresarios que desarrollen sus actividades en un mismo centro de trabajo, así como el de aquellos que contraten o subcontraten con otros la realización en sus propios centros de trabajo de obras o servicios correspondientes a su actividad de vigilar el cumplimiento por dichos contratistas y subcontratistas de la normativa de prevención.

eta langileek gauzatzen duten jarduerarekin.

Printzipio horiek aintzat hartuta eratu da legearen III. kapituluak. Kapitulu horrek arautu ditu langileek babesa izateko duten oinarrizko eskubidetik etorritako eskubideak eta betebeharrak. Bestalde, modu zehatzagoan arautu ditu, larrialdi-egoeretan eta hur-hurreko arrisku larria dagoenean gauzatu beharreko jardunak; langileen osasuna zaintzearekin zerikusia duten bermeak eta eskubideak, aparteko garrantzia aitortuz isil-gordea babesteari eta jardun horiek gauzatu bitartean intimitatea errespetatzeari; eta langile-kategoria jakin batzuei begira hartu beharreko neurri bereziak, hala nola, gazteen, haurdun dauden langileen edo ume bategen erditu berri diren langileen eta aldi baterako lan-harremanak dituzten langileen inguruan.

Legeak enpresaburuari ezarri dizkion betebeharren artean, langileari aitortutako eskubideen bermeak modu implizituan eratorritakoez gain, nabarmendu behar da, lantoki berean jarduerak gauzatzen dituzten enpresaburuak ezarritako koordinazio-eginbeharra. Nabarmenezkoa da, berebat, beste batzuekin norberaren jarduerako obra edo zerbitzuak norberaren lantokietan egitea kontratatzen edo azpikontratatzen dutenen zaintza-eginbeharra, kontratariek eta azpikontratariek prebentzioaren inguruko arautegia bete dezaten.

Instrumento fundamental de la acción preventiva en la empresa es la obligación regulada en el capítulo IV de estructurar dicha acción a través de la actuación de uno o varios trabajadores de la empresa específicamente designados para ello, de la constitución de un servicio de prevención o del recurso a un servicio de prevención ajeno a la empresa. De esta manera, la Ley combina la necesidad de una actuación ordenada y formalizada de las actividades de prevención con el reconocimiento de la diversidad de situaciones a las que la Ley se dirige en cuanto a la magnitud, complejidad e intensidad de los riesgos inherentes a las mismas, otorgando un conjunto suficiente de posibilidades, incluida la eventual participación de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, para organizar de manera racional y flexible el desarrollo de la acción preventiva, garantizando en todo caso tanto la suficiencia del modelo de organización elegido, como la independencia y protección de los trabajadores que, organizados o no en un servicio de prevención, tengan atribuidas dichas funciones.

6

El capítulo V regula, de forma detallada, los derechos de consulta y participación de los trabajadores en relación con las cuestiones que afectan a la seguridad y salud en el trabajo. Partiendo del sistema de representación colectiva vigente en nuestro país, la Ley atribuye a los denominados delegados de prevención —elegidos por y entre los represen-

Enpresan prebentzio-ekintza aurera eramateko ezinbesteko tresna da, IV. kapituluaren araututako betebeharrak. Betebehar horren arabera, prebentzio-ekintza egituratu behar da, horretarako beren beregi izendatutako langile baten edo batzuen jardunaren bidez, horretarako eraturako prebentzio-zerbitzuaren bidez edo enpresatik kanpoko prebentzio-zerbitzu baten bidez. Horrela, legeak bateragarri egin ditu, prebentzio-jarduerak modu ordenatu eta formalizatuan gauzatea eta egoera desberdinak aitortzea, egoera horietako bakoitzak dituen arriskuen garrantzia, konplexutasuna eta intentsitatea aintzat hartuta. Egin-eginean ere, lege honek behar besteko aukerak ematen ditu, lan-istripu eta lanbide-gaixotasunen mutuen parte-hartzea barne, prebentzio-ekintza modu arrazoitsu eta malgutan gauzatzeko. Gainera, bermatu egiten du aukeraturako antolaketa-eredua behar bestekoa izatea, eta prebentzio-eginkizunak dituzten langileen independentzia eta babesa, nahiz eta horiek prebentzio-zerbitzu gisa ez antolatatu.

6

V. kapituluak zehatz-mehatz arautu ditu langileen kontsulta- eta partaide-tza-eskubideak, laneko segurtasunaren eta osasunaren inguruan. Espainian indarrean dagoen ordezkari-tza-sistema kolektiboa oinarri hartuta, legeak prebentziorako eskuorde deritzenei —ordezkari-tza-organoen esparruan, langileen ordezkarien artean, langileen

tantes del personal en el ámbito de los respectivos órganos de representación— el ejercicio de las funciones especializadas en materia de prevención de riesgos en el trabajo, otorgándoles para ello las competencias, facultades y garantías necesarias. Junto a ello, el comité de seguridad y salud, continuando la experiencia de actuación de una figura arraigada y tradicional de nuestro ordenamiento laboral, se configura como el órgano de encuentro entre dichos representantes y el empresario para el desarrollo de una participación equilibrada en materia de prevención de riesgos.

Todo ello sin perjuicio de las posibilidades que otorga la Ley a la negociación colectiva para articular de manera diferente los instrumentos de participación de los trabajadores, incluso desde el establecimiento de ámbitos de actuación distintos a los propios del centro de trabajo, recogiendo con ello diferentes experiencias positivas de regulación convencional cuya vigencia, plenamente compatible con los objetivos de la Ley, se salvaguarda a través de la disposición transitoria de ésta.

7

Tras regularse en el capítulo VI las obligaciones básicas que afectan a los fabricantes, importadores y suministradores de maquinaria, equipos, productos y útiles de trabajo, que enlazan con la normativa comunitaria de mercado interior dictada para asegurar la exclusiva comercialización de aquellos productos y equipos que ofrezcan los mayores niveles de seguridad para

ordezkariak eurek hautatzen dituztenei— eratziki die laneko arriskuak prebenitzeko eginkizun bereziak egikaritzea, horretarako behar besteko eskumenak, ahalmenak eta bermeak aitortuz. Horrez gain, Espainiako lan-antolamenduan sustraitua eta tradizio handikoa den erakundearen jardunari eutsiz, segurtasun eta osasuneko batzordeak bere baitara biltzen ditu aipatu ordezkariak eta enpresaburua, arriskuak prebenitzeko arloan partaidetza orekatua izan dadin.

Hori guztia gorabehera, legeak negoziatio kolektiboari aitortu dio langileen partaidetza-tresnak beste era batera egituratzeko aukera, baita lantokiaz landa jarduteko esparruak ezartzeko aukera ere. Horrenbestez, legeak jaso du hitzarmen bidezko arauketaren edozenbat esperientzia positibo. Hitzarmen horien araukete guztiz bat egiten dute lege honen xedeekin, eta indarrean jarraitzen dute, lege honen xedapen iragankorrean oinarrituta.

7

VI. kapituluari fabrikatzaileen, inportatzaileen, eta makinak, ekipamenduak, produktuak eta lanabesak hornitzen dituztenen oinarriko betebeharrak arautu dira, Europako Erkidegoko barne-merkatuko arautegia aintzat hartuta. Hain zuzen, arautegi horren helburua da erabiltzaileentzat segurtasun-mailarik handiena duten produktuak eta ekipamenduak bakarrik merkaturatzen di-

los usuarios, la Ley aborda en el capítulo VII la regulación de las responsabilidades y sanciones que deben garantizar su cumplimiento, incluyendo la tipificación de las infracciones y el régimen sancionador correspondiente.

Finalmente, la disposición adicional quinta viene a ordenar la creación de una fundación, bajo el protectorado del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y con participación, tanto de las Administraciones públicas como de las organizaciones representativas de empresarios y trabajadores, cuyo fin primordial será la promoción, especialmente en las pequeñas y medianas empresas, de actividades destinadas a la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Para permitir a la fundación el desarrollo de sus actividades, se dotará a la misma por parte del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de un patrimonio procedente del exceso de excedentes de la gestión realizada por las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Con ello se refuerzan, sin duda, los objetivos de responsabilidad, cooperación y participación que inspiran la Ley en su conjunto.

8

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

rela ziurtatzea. Behin betebehar horiek araututa, legeak VII. kapituluan arautu ditu betebehar horiek betetzea bermatu behar duten erantzukizunak eta zehapenak, horretarako arau-hausteen tipifikazioa eta kasuan kasuko araubide zehatzailea ezarritz.

Amaitzeko, bosgarren xedapen gehigarriak fundazio baten eraketa arautu du, Lan eta Gizarte Segurantzaren Ministerioaren babesean, eta administrazio publikoen zein enpresaburuen eta langileen ordezkari-tza-erakunde-en partaidetzarekin. Fundazio horren xede nagusia izango da laneko segurtasun- eta osasun-baldintzak hobetzeko jarduerak sustatzea, batez ere, enpresa txiki eta ertaintetan. Fundazio horrek bere jarduerak gauza ditzan, Lan eta Gizarte Segurantzaren Ministerioak ondare jakin batekin zuzkituko du; ondare hori eratzen da lan-istripu eta lanbide-gaixotasunen mutuek egindako kudeaketaren soberakinen gaindikinarekin.

Horrekin, bete-beteian indartzen dira legea osotasunean oinarritzen duten erantzukizun, lankidetzeta eta partaidetzaren inguruko xedeak.

8

Lege-egitasmoa, arlo horretako lege-xedapenek ezarritakoaren arabera, Ekonomia eta Gizarte Kontseiluaren, Botere Judizialaren Kontseilu Nagusiaren eta Estatu Kontseiluaren esku jarri da.

## CAPÍTULO PRIMERO

### Objeto, ámbito de aplicación y definiciones

**Artículo 1.** *Normativa sobre prevención de riesgos laborales*

La normativa sobre prevención de riesgos laborales está constituida por la presente Ley, sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas otras normas, legales o convencionales, contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral o susceptibles de producirse en dicho ámbito.

**Artículo 2.** *Objeto y carácter de la norma*

1. La presente Ley tiene por objeto promover la seguridad y la salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo.

A tales efectos, esta Ley establece los principios generales relativos a la prevención de los riesgos profesionales para la protección de la seguridad y de la salud, la eliminación o disminución de los riesgos derivados del trabajo, la información, la consulta, la participación equilibrada y la formación de los trabajadores en materia preventiva, en los términos señalados en la presente disposición.

Para el cumplimiento de dichos fines, la presente Ley regula las actuaciones a desarrollar por las Administraciones públicas, así como por los

## LEHENENGO KAPITULUA

### Xedea, aplikazio-esparrua eta definizioak

**1. artikulua.** *Lan-arriskuak prebenitzeko arautegia*

Lan-arriskuak prebenitzeko arautegia osatzen dute lege honek, lege hau garatu edo osatzen duten xedapenek eta lan-esparruan prebentzio-neurriak hartzeko aginduak jaso dituzten arauk edo esparru horretan halako neurriak sor ditzaketen arauk, horiek lege zein hitzarmen bidezkoak izan arren.

**2. artikulua.** *Arauren xedea eta izaera*

1. Lege honen xedea da langileen segurtasuna eta osasuna sustatzea, lanak eratorritako arriskuak prebenitzeko behar diren neurriak aplikatuz eta jarduerak gauzatzuz.

Ondore horietarako, lege honek lanbide-arriskuen prebentzioaren inguruko printzipio orokorrak jaso ditu, segurtasuna eta osasuna babesteko, lanak eratorritako arriskuak ezabatzeko edo gutxitzeko, prebentzio-arloan langileak informatzeko, kontsultatzeko, horien partaidetza orekatua izateko eta langileak eurrak prestatzeko, xedapen honek ezarritakoaren arabera.

Xede horiek betetzeko, lege honek arautu ditu administrazio publikoek gauzatu behar dituzten jarduerak, bai eta enpresaburuek, langileek eta horien or-

empresarios, los trabajadores y sus respectivas organizaciones representativas.

2. Las disposiciones de carácter laboral contenidas en esta Ley y en sus normas reglamentarias tendrán en todo caso el carácter de Derecho necesario mínimo indisponible, pudiendo ser mejoradas y desarrolladas en los convenios colectivos.

### **Artículo 3.** *Ámbito de aplicación*

1. Esta Ley y sus normas de desarrollo serán de aplicación tanto en el ámbito de las relaciones laborales reguladas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, como en el de las relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal al servicio de las Administraciones públicas, con las peculiaridades que, en este caso, se contemplan en la presente Ley o en sus normas de desarrollo. Ello sin perjuicio del cumplimiento de las obligaciones específicas que se establecen para fabricantes, importadores y suministradores, y de los derechos y obligaciones que puedan derivarse para los trabajadores autónomos. Igualmente serán aplicables a las sociedades cooperativas, constituidas de acuerdo con la legislación que les sea de aplicación, en las que existan socios cuya actividad consista en la prestación de su trabajo personal, con las particularidades derivadas de su normativa específica.

Cuando en la presente Ley se haga referencia a trabajadores y empresarios, se entenderán también comprendidos en estos términos, respectivamente, de una parte, el personal con

dezkaritza-erakundeek gauzatu behar dituztenak ere.

2. Lege honek eta beraren erregelamenduek jaso lan-izaerako xedapenak aginduzko zuzenbide gutxieneko eta xedaezinak izango dira beti; xedapen horiek hitzarmen kolektiboetan hobe eta gara daitezke.

### **3. artikulua.** *Aplikazio-esparrua*

1. Lege hau eta berau garatzeko arauak aplikatuko dira, Langileen Estatutuari buruzko Legearen testu bateginak araututako lan-harremanen esparruan, eta administrazio publikoen zerbitzupean dauden langileen administrazio- edo estatutu-izaerako harremanen esparruan, lege honek edo hori garatzen duten arauak halakoetan jaso berezitasunak aintzat hartuta. Horrek guztiak ez dio kalterik egingo fabrikatzaile, inportatzaile eta hornitzaileentzat ezarritako betebeharrak zehatzak betetzeari, ezta langile autonomoentzat erator daitezkeen eskubide eta betebeharrak betetzeari ere. Orobat, lege hau eta berau garatzeko arauak aplikatuko zaizkie kooperatiba-sozietateei, horien arautegi bereziak dituen berezitasunak kontuan hartuta; kooperatiba horiek izango dira halakoei aplikatu beharreko legeriaren arabera eraturakoak, eta lan pertsonala egiten duten bazkideak dituztenak.

Halaber, lege honetan langileak eta enpresaburuak aipatzen direnean, horietara bilduko dira, hurrenez hurren, batetik, administrazio- edo estatutu-izaerako harremanak dituzten langileak

relación de carácter administrativo o estatutario y la Administración pública para la que presta servicios, en los términos expresados en la disposición adicional tercera de esta Ley, y, de otra, los socios de las cooperativas a que se refiere el párrafo anterior y las sociedades cooperativas para las que prestan sus servicios.

2. La presente Ley no será de aplicación en aquellas actividades cuyas particularidades lo impidan en el ámbito de las funciones públicas de:

—Policía, seguridad y resguardo aduanero.

—Servicios operativos de protección civil y peritaje forense en los casos de grave riesgo, catástrofe y calamidad pública.

—Fuerzas Armadas y actividades militares de la Guardia Civil.

No obstante, esta Ley inspirará la normativa específica que se dicte para regular la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores que prestan sus servicios en las indicadas actividades.

3. En los centros y establecimientos militares será de aplicación lo dispuesto en la presente Ley, con las particularidades previstas en su normativa específica.

En los establecimientos penitenciarios, se adaptarán a la presente Ley aquellas actividades cuyas características justifiquen una regulación especial, lo que se llevará a efecto en los términos señalados en la Ley 7/1990, de 19 de julio, sobre negociación co-

eta horien zerbitzuak jasotzen dituen administrazio publikoa, lege honetako hirugarren xedapen gehigarriak ezarritakoaren arabera, eta, bestetik, aurreko paragrafoak aipatu kooperatibetako bazkideak eta horien zerbitzuak jasotzen dituzten kooperatiba-sozietateak.

2. Lege hau ez da aplikatuko jarduera batzuetan, jarduera horien berezitasunek lege hau aplikatzea eragozten duten ondoko eginkizun publikoen esparruan:

—Polizia, segurtasuna eta aduanagordekina.

—Babes zibileko zerbitzu operatiiboak eta forenseen ikuskatzea, arrisku larriko egoeretan, hondamen-egoeretan eta zoritxar publikoko egoeretan.

—Indar armatuak eta Guardia Zibilaren jarduera militarrik.

Hala ere, lege honek oinarritzen du, aipatu jarduera horietan zein langilek zerbitzuak eman eta horien segurtasunaren eta osasunaren babesa arautzeko ematen den arautegi berezia.

3. Zentro eta establezimendu militarretan lege honetan xedatutakoa aplikatuko da, horien arautegi zehatzean jasotako berezitasunekin.

Espetxeetan lege honetara egokituko dira jarduera batzuk, euren ezaugarriek arauketa berezia justifikatzen dutenak. Egokitze hori gauzatuko da, uztailaren 19ko 7/1990 Legeak, enplegatu publikoen negoziazio kolektiboari eta horiek lan-baldintzen zehaztapene-



lectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos.

4. La presente Ley tampoco será de aplicación a la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. No obstante lo anterior, el titular del hogar familiar está obligado a cuidar de que el trabajo de sus empleados se realice en las debidas condiciones de seguridad e higiene.

#### **Artículo 4. Definiciones**

A efectos de la presente Ley y de las normas que la desarrollen:

1.º Se entenderá por «prevención» el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

2.º Se entenderá como «riesgo laboral» la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo.

3.º Se considerarán como «daños derivados del trabajo» las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.

4.º Se entenderá como «riesgo laboral grave e inminente» aquel que resulte probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores.

an parte hartzeari buruzkoak, ezarritakoaren arabera.

4. Familia-etxeko zerbitzarien lan-harreman bereziei ere ez zaie aplikatuko lege hau. Hori gorabehera, etxe-zerbitzuen titularrak nahitaez zaindu behar du bere langileen lana segurtasun- eta higiene-baldintza egokietan egiten dela.

#### **4. artikulua. Definizioak**

Lege honen eta bera garatzen duten arauen ondoretarako:

1. «Prebentzioa» da enpresako jarduera-fase guztietan ezarritako jardueren edo hartutako neurrien multzoa, lanak eratorritako arriskuak saihesteko edo horiek murrizteko.

2. «Lan-arriskua» da lanaren ondorioz langileak kalteren bat izateko sibilitatea. Arrisku bat larritasunaren ikuspuntutik kalifikatzeko, batera baliotsiko dira kaltea gertatzeko probabilitatea eta kalte horren gogortasuna.

3. «Lanak eratorritako kalteak» dira lanean edo lana dela-bide izandako gaixotasun, patologia edo lesioak.

4. «Lan-arrisku larria edo hur-hurrekoa» da laster gerta daitekeena, horretarako arrazoiak izategatik, bai eta langileen osasunari kalte handia eragin diezaikeena ere.

En el caso de exposición a agentes susceptibles de causar daños graves a la salud de los trabajadores, se considerará que existe un riesgo grave e inminente cuando sea probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato una exposición a dichos agentes de la que puedan derivarse daños graves para la salud, aun cuando éstos no se manifiesten de forma inmediata.

5.º Se entenderán como procesos, actividades, operaciones, equipos o productos «potencialmente peligrosos» aquellos que, en ausencia de medidas preventivas específicas, originen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores que los desarrollan o utilizan.

6.º Se entenderá como «equipo de trabajo» cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizada en el trabajo.

7.º Se entenderá como «condición de trabajo» cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador. Quedan específicamente incluidas en esta definición:

a) Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo.

b) La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.

Langileen osasunari kalte larriak eragin diezazkioketen agenteekin lan eginez gero, uste izango da arrisku larria eta hur-hurrekoa dagoela, agente horiekin lan egiteagatik, denbora gutxi barru osasunari kalte larriak eragiteko arrazoizko probabilitatea dagoenean, nahiz eta kalte horiek berehala agertu ez.

5. «Arriskutsuak izan daitezkeen» prozesu, jarduera, eragiketa, ekipamendu edo produktuak dira, prebentzio-neurri bezirik izan ezean, arriskuak eragiten dituztenak, halakoak gauzatzen edo erabiltzen dituzten langileen segurtasun eta osasunerako.

6. «Lan-ekipamendua» da lanean erabilitako edozein makina, tramankulu, tresna edo instalazio.

7. «Lan-baldintza» da lanaren edozein ezaugarri, langilearen segurtasun zein osasunerako arriskuak sortzeko eragin nabaria izan dezakeena. Definizio honetara beren beregi biltzen dira:

a) Lantokiko lokalen, instalazioen, ekipamenduen, produktuen eta gaine-rako lanabesen ezaugarri orokorrak.

b) Lan-inguruneko agente fisiko, kimiko eta biologikoen izaera, eta horien intentsitatea, kontzentrazioak eta presentzia-mailak.

c) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyan en la generación de los riesgos mencionados.

d) Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador.

8.º Se entenderá por «equipo de protección individual» cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud en el trabajo, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin.

c) Aipatu arriskuak sortzeko eragina duten agente horiek erabiltzeko prozedurak.

d) Langilearen arriskuen norainokotan eragina duten laneko gainerako ezaugarri guztiak, lana antolatzeko eta sailkatzeko ezaugarriak barne.

8. «Banakako babes-ekipamendua» da langileak aldean eramateko edo erabiltzeko edozein ekipamendu, langilea babesteko, laneko segurtasunaren eta osasunaren aurkakoa izan daitekeen arriskutik edo arriskuetatik, bai eta helburu bera duen edozein osagarri edo gehigarri ere.

## CAPÍTULO II

### **Política en materia de prevención de riesgos para proteger la seguridad y la salud en el trabajo**

#### **Artículo 5. *Objetivos de la política***

1. La política en materia de prevención tendrá por objeto la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo dirigida a elevar el nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.

Dicha política se llevará a cabo por medio de las normas reglamentarias y de las actuaciones administrativas que correspondan y, en particular, las que se regulan en este capítulo, que se orientarán a la coordinación de las distintas Administraciones públicas competentes en materia preventiva y a que se armo-

## II. KAPITULUA

### **Arriskuen prebentzio-arloko politika, laneko segurtasuna eta osasuna babesteko**

#### **5. artikulua. *Politikaren xedekak***

1. Prebentzio-arloko politikaren xedea izango da lan-baldintza hobekak sustatzea, langileen laneko segurtasunaren eta osasunaren babesa gehitzeko.

Politika hori gauzatuko dute erregelamenduek zein kasuan kasuko administrazio-jardunek eta, batez ere, kapitulu honetan arautu diren jardunek. Jardun horien helburua izango da prebentzio-arloan eskumenak dituzten administrazio publikoak koordinatzea, eta lege honen arabera subjektu publi-

nicen con ellas las actuaciones que conforme a esta Ley correspondan a sujetos públicos y privados, a cuyo fin:

a) La Administración General del Estado, las Administraciones de las Comunidades Autónomas y las entidades que integran la Administración local se prestarán cooperación y asistencia para el eficaz ejercicio de sus respectivas competencias en el ámbito de lo previsto en este artículo.

b) La elaboración de la política preventiva se llevará a cabo con la participación de los empresarios y de los trabajadores a través de sus organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

2. A los fines previstos en el apartado anterior las Administraciones públicas promoverán la mejora de la educación en materia preventiva en los diferentes niveles de enseñanza y de manera especial en la oferta formativa correspondiente al sistema nacional de cualificaciones profesionales, así como la adecuación de la formación de los recursos humanos necesarios para la prevención de los riesgos laborales.

En el ámbito de la Administración General del Estado se establecerá una colaboración permanente entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y los Ministerios que correspondan, en particular los de Educación y Ciencia y de Sanidad y Consumo, al objeto de establecer los niveles formativos y especializaciones idóneas, así como la revisión permanente de estas enseñanzas, con el fin de adaptarlas a las necesidades existentes en cada momento.

ko zein pribatuei dagozkien jardunak bateratzea. Horretarako:

a) Estatuko Administrazio Orokorrrak, autonomia-erkidegoetako administrazioek eta Toki Administraziooko erakundeek elkarri lagunduko diote, artikuluko honen esparruan dituzten eskumenak modu egokian egikari ditzaten.

b) Prebentzio-politika gauzatzeko, enpresaburuek eta langileek parte hartuko dute, ordezkariak handieneko enpresaburuen eta sindikatuen erakunde bidez.

2. Aurreko paragrafoan ezarri xedeak erdiesteko, administrazio publikoek sustatuko dute prebentzio-arloko heziketa hobetzea, hezkuntza-maila desberdinetan eta, batez ere, lanbide-kualifikazioen sistema nazionalaren prestakuntza-eskaintzan, bai eta lan-arrikuak prebentziko behar besteko giza baliabideen prestakuntza egokia izatea ere.

Estatuaren Administrazio Orokorren esparruan, elkarlan iraunkorra ezarriko da, Lan eta Gizarte Segurantzaren Ministerioaren eta kasuan kasuko ministerioen artean, bereziki, Hezkuntza eta Zientzia Ministerioarekin, eta Osasun eta Kontsumo Ministerioarekin, heziketa-maila eta espezializazio egokiak ezartzeko; era berean, irakaspen horiek modu iraunkorrean berrikusi beharko dira, unean uneko beharri-zanekin egokitzeko.

3. Del mismo modo, las Administraciones públicas fomentarán aquellas actividades desarrolladas por los sujetos a que se refiere el apartado 1 del artículo segundo, en orden a la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo y la reducción de los riesgos laborales, la investigación o fomento de nuevas formas de protección y la promoción de estructuras eficaces de prevención.

Para ello podrán adoptar programas específicos dirigidos a promover la mejora del ambiente de trabajo y el perfeccionamiento de los niveles de protección. Los programas podrán instrumentarse a través de la concesión de los incentivos que reglamentariamente se determinen que se destinarán especialmente a las pequeñas y medianas empresas.

#### **Artículo 6.** *Normas reglamentarias*

1. El Gobierno, a través de las correspondientes normas reglamentarias y previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, regulará las materias que a continuación se relacionan:

a) Requisitos mínimos que deben reunir las condiciones de trabajo para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

b) Limitaciones o prohibiciones que afectarán a las operaciones, los procesos y las exposiciones laborales a agentes que entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores. Específicamente podrá establecerse el sometimiento de estos procesos u

3. Orobat, administrazio publikoek sustatuko dituzte bigarren artikuluko lehenengo idatz-zatiak aipatu subjektuek gauzatutako jarduerak, laneko segurtasun- eta osasun-baldintzak hobetu eta lan-arriskuak murrizteko, babes-eredu berriak ikertu eta gehitzeko, eta prebentzio-egitura eragingarriak sustatzeko.

Horretarako, administrazio publikoek programa bereziak ezar ditzakete, lan-ingurunearen hobekuntza sustatzeko eta babes-mailak hobetzeko. Programa horiek bidera daitezke erregelamenduek jasotako pizgarriekin; pizgarri horiek, batez ere, enpresa txiki eta ertainentzat izango dira.

#### **6. artikulua.** *Erregelamenduak*

1. Gobernuak, kasuan kasuko erregelamenduen bidez eta ordezkaritza handieneko sindikatu-erakundeak eta enpresaburuen erakundeak kontsultatu ondoren, ondoko gaiak arautuko ditu:

a) Lan-baldintzek bete behar dituzten gutxienerako betekizunak, langileen segurtasuna eta osasuna babesteko.

b) Langileen segurtasun eta osasunerako arriskutsuak izan daitezkeen eragiketa, prozesu eta agenteekin egindako lanen mugak eta debekuak. Bereziaz ezar daiteke halako prozesu eta eragiketarako administrazio-kontrolerako izapideen mende jartzea, bai eta, agen-

operaciones a trámites de control administrativo, así como, en el caso de agentes peligrosos, la prohibición de su empleo.

c) Condiciones o requisitos especiales para cualquiera de los supuestos contemplados en el apartado anterior, tales como la exigencia de un adiestramiento o formación previa o la elaboración de un plan en el que se contengan las medidas preventivas a adoptar.

d) Procedimientos de evaluación de los riesgos para la salud de los trabajadores, normalización de metodologías y guías de actuación preventiva.

e) Modalidades de organización, funcionamiento y control de los servicios de prevención, considerando las peculiaridades de las pequeñas empresas con el fin de evitar obstáculos innecesarios para su creación y desarrollo, así como capacidades y aptitudes que deban reunir los mencionados servicios y los trabajadores designados para desarrollar la acción preventiva.

f) Condiciones de trabajo o medidas preventivas específicas en trabajos especialmente peligrosos, en particular si para los mismos están previstos controles médicos especiales, o cuando se presenten riesgos derivados de determinadas características o situaciones especiales de los trabajadores.

g) Procedimiento de calificación de las enfermedades profesionales, así como requisitos y procedimientos para la comunicación e información a la autoridad competente de los daños derivados del trabajo.

te arriskutsuen kasuan, halakoekin lan egiteko debekua ere.

c) Aurreko idatz-zatian jasotako edozein egoeratarako baldintza eta betekizun bereziak, hala nola, aurretiatzko trebakuntza edo prestakuntza ezartzea, edota hartu beharreko prebentzio-neurriak jasotzen dituen plana egitea.

d) Langileen osasunerako arriskuak ebaluatzeko prozedurak, metodologiaren normalizazioa eta prebentzio-jarduren gidak.

e) Prebentzio-zerbitzuen antolaketa-, jardunbide- eta kontrol-modalitateak, enpresa txikien berezitasunak aintzat hartuta, halakoak sortu eta garatzeko alferrikako oztopoak saihestu daitezela, eta prebentzio-zerbitzuek zein prebentzio-jarduna gauzatzeko izendatutako langileek izan behar dituzten gaitasunak eta ahalmenak.

f) Lan-baldintzak edo prebentzio-neurri bereziak, aparteko arriskua duten lanetan, bereziki lan horietarako medikuen kontrol bereziak ezarri badira, edo langileen ezaugarri jakin batzuek nahiz egoera bereziek eratorritzen dituzten arriskuak daudenean.

g) Lanbide-gaixotasunak kalifikatzeko prozedura, eta agintaritza eskudunari lanak eratorritako kalteak komunikatzeko eta informatzeko prozedurak.

2. Las normas reglamentarias indicadas en el apartado anterior se ajustarán, en todo caso, a los principios de política preventiva establecidos en esta Ley, mantendrán la debida coordinación con la normativa sanitaria y de seguridad industrial y serán objeto de evaluación y, en su caso, de revisión periódica, de acuerdo con la experiencia en su aplicación y el progreso de la técnica.

**Artículo 7.** *Actuaciones de las Administraciones públicas competentes en materia laboral*

1. En cumplimiento de lo dispuesto en la presente Ley, las Administraciones públicas competentes en materia laboral desarrollarán funciones de promoción de la prevención, asesoramiento técnico, vigilancia y control del cumplimiento por los sujetos comprendidos en su ámbito de aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales, y sancionarán las infracciones a dicha normativa, en los siguientes términos:

a) Promoviendo la prevención y el asesoramiento a desarrollar por los órganos técnicos en materia preventiva, incluidas la asistencia y cooperación técnica, la información, divulgación, formación e investigación en materia preventiva, así como el seguimiento de las actuaciones preventivas que se realicen en las empresas para la consecución de los objetivos previstos en esta Ley.

b) Velando por el cumplimiento de la normativa sobre prevención de ries-

2. Aurreko idatz-zatian aipatu erregelamenduek nahitaez hartu behar dituzte kontuan lege honetan ezarri prebentzio-politikako printzipioak, koordinazio egokiari eutsiko diote osasun eta industria-segurtasuneko arautegiarekin, eta aldian-aldian ebaluatu eta, hala denean, berrikusi egingo dira, erregelamenduok aplikatu ahala izandako esperientziarekin eta teknikaren aurrerapenarekin bat etorritz.

**7. artikulua.** *Lan-arloan eskumena duten administrazio publikoen jardunak*

1. Lege honetan xedatutakoa betetzeko, lan-arloan eskumena duten administrazio publikoek gauzatuko dituzte prebentzioa sustatzeko eginkizunak, aholkularitza teknikoa eta euren aplikazio-esparruko subjektuek lan-arriskuak prebenitzeko arautegia betetzearen gaineko ikuskapena eta kontrola. Horrez gain, administrazio publiko horiek modu honetara zehatuko dituzte arautegi horren inguruko arau-haustek:

a) Prebentzio-arloko organo teknikoek gauzatu beharreko prebentzioa eta aholkularitza sustatuz; horietara bilduko dira laguntza eta lankidetz teknikoa, prebentzio-arloko informazioa, zabalkundea, prestakuntza eta ikerketa, bai eta, lege honetan ezarri xedeak betetzeko, enpresetan gauzatzaren diren prebentzio-jardunen jarraipena ere.

b) Lan-arriskuak prebenitzeko arautegia betetzen dela zainduz, ikuskatze-

gos laborales mediante las actuaciones de vigilancia y control. A estos efectos, prestarán el asesoramiento y la asistencia técnica necesarios para el mejor cumplimiento de dicha normativa y desarrollarán programas específicos dirigidos a lograr una mayor eficacia en el control.

c) Sancionando el incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por los sujetos comprendidos en el ámbito de aplicación de la presente Ley, con arreglo a lo previsto en el capítulo VII de la misma.

2. Las funciones de las Administraciones públicas competentes en materia laboral que se señalan en el apartado 1 continuarán siendo desarrolladas, en lo referente a los trabajos en minas, canteras y túneles que exijan la aplicación de técnica minera, a los que impliquen fabricación, transporte, almacenamiento, manipulación y utilización de explosivos o el empleo de energía nuclear, por los órganos específicos contemplados en su normativa reguladora.

Las competencias previstas en el apartado anterior se entienden sin perjuicio de lo establecido en la legislación específica sobre productos e instalaciones industriales.

### **Artículo 8.** *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*

1. El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo es el órgano científico técnico especializado de la Administración General del Estado que tiene como misión el análisis y estudio de las condiciones de seguridad y

eta kontrol-jardunen bidez. Ondore horietarako, behar besteko aholkularitza eta laguntza teknikoa emango dute, arautegi hori hobeto betetzeko, eta programa bereziak egingo dituzte, kontrola eragingarriagoa izan dadin.

c) Lege honen aplikazio-esparruko subjektuek betetzen ez dutenean lan-arrikuak prebenitzeko arautegia, ez-betetze horiek zehatuz, lege honetako VII. kapituluaren ezarritakoaren arabera.

2. Meatze-teknika aplikatu beharra duten meatze, harrobi eta tuneletako lanei, lehergailuak fabrikatzea, garraiatzea, biltegiatzea, maneiatzea eta erabiltzea dakarten lanei edo energia nuklearra erabili behar duten lanei dagokienez, halakoen arautegiak jaso organo bereziek eutsi egingo diote 1. idatz-zatian aipatu lan-arloan eskumena duten administrazio publikoen eginkizunak gauzatzeari.

Aurreko idatz-zatian jasotako eskumenek ez diote kalterik egingo industria-produktu eta -instalazioen legeria bereziak ezarritakoari.

### **8. artikulua.** *Laneko Segurtasun eta Higieneko Institutu Nazionala*

1. Laneko Segurtasun eta Higieneko Institutu Nazionala da Estatuko Administrazio Orokorraren organo zientifiko eta teknikoa; erakunde horren xedea da laneko segurtasuna eta osasuna aztertzea eta ikertzea, bai eta horien



salud en el trabajo, así como la promoción y apoyo a la mejora de las mismas. Para ello establecerá la cooperación necesaria con los órganos de las Comunidades Autónomas con competencias en esta materia.

El Instituto, en cumplimiento de esta misión, tendrá las siguientes funciones:

a) Asesoramiento técnico en la elaboración de la normativa legal y en el desarrollo de la normalización, tanto a nivel nacional como internacional.

b) Promoción y, en su caso, realización de actividades de formación, información, investigación, estudio y divulgación en materia de prevención de riesgos laborales, con la adecuada coordinación y colaboración, en su caso, con los órganos técnicos en materia preventiva de las Comunidades Autónomas en el ejercicio de sus funciones en esta materia.

c) Apoyo técnico y colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el cumplimiento de su función de vigilancia y control, prevista en el artículo 9 de la presente Ley, en el ámbito de las Administraciones públicas.

d) Colaboración con organismos internacionales y desarrollo de programas de cooperación internacional en este ámbito, facilitando la participación de las Comunidades Autónomas.

e) Cualesquiera otras que sean necesarias para el cumplimiento de sus fines y le sean encomendadas en el ámbito de sus competencias, de acuer-

hobekuntza sustatzea eta bermatzea ere. Horretarako, behar besteko lankidetzaz ezarriko du, gai honetan eskumenak dituzten autonomia-erkidegoetako erakundeekin.

Institutuak, helburu hori betetzeko, ondoko eginkizunak izango ditu:

a) Aholkularitza teknikoa, legeak egitean eta normalizazioa aurrera ateratzean, estatuan zein nazioartean.

b) Lan-arriskuak prebenitzeko arloan, prestakuntza-, informazio-, ikerketa-, azterketa- eta zabalkunde-jarduerak sustatzea, eta, hala denean, gauzatzea. Behar izanez gero, koordinazio eta elkarlan egokia izango da, autonomia-erkidegoetako prebentzio-arloko organo teknikoekin, horiek arlo honetan dituzten eginkizunak gauzatzean.

c) Laguntza teknikoa eta elkarlana Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzailezarekin, lege honen 9. artikuluan jasotako ikuskatze- eta kontrol-eginkizuna betetzeko, administrazio publikoen esparruan.

d) Nazioarteko erakundeekin elkarlana eta esparru horretan lankidetzaprogramak gauzatzea, autonomia-erkidegoen partaidetza ahalbidetuz.

e) Erakundearen xedeak betetzeko beharrezkoak izanda, erakunde horri bere eskumenen esparruan eratziki zaizkion osterantzeko eginkizunak,

do con la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo regulada en el artículo 13 de esta Ley, con la colaboración, en su caso, de los órganos técnicos de las Comunidades Autónomas con competencias en la materia.

2. El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en el marco de sus funciones, velará por la coordinación, apoyará el intercambio de información y las experiencias entre las distintas Administraciones públicas y especialmente fomentará y prestará apoyo a la realización de actividades de promoción de la seguridad y de la salud por las Comunidades Autónomas.

Asimismo, prestará, de acuerdo con las Administraciones competentes, apoyo técnico especializado en materia de certificación, ensayo y acreditación.

3. En relación con las Instituciones de la Unión Europea, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo actuará como centro de referencia nacional, garantizando la coordinación y transmisión de la información que deberá facilitar a escala nacional, en particular respecto a la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo y su Red.

4. El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo ejercerá la Secretaría General de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, prestándole la asistencia técnica y científica necesaria para el desarrollo de sus competencias.

lege honen 13. artikuluan araututako Laneko Segurtasun eta Osasunaren Batzorde Nazionalarekin bat etorritz, eta, hala denean, arlo honetan eskumena duten autonomia-erkidegoetako organo teknikoen elkarlanarekin.

2. Laneko Segurtasun eta Higieneko Institutu Nazionala, bere eginkizunen esparruan, koordinazioaz arduratuko da, administrazio publikoen artean informazioa eta esperientziak trukatzeari berrmatuko du, eta modu berezian bultzatu eta lagunduko ditu autonomia-erkidegoek segurtasuna eta osasuna sustatzeko gauzatu jarduerak.

Modu berean, eskumena duten administrazioekin bat etorritz, laguntza tekniko espezializatua emango du, ziurtagiri, saiakuntza eta egiaztatzen inguruan.

3. Europar Batasuneko erakundeei dagokienez, Laneko Segurtasun eta Higieneko Institutu Nazionalak erreferentzia-zentro nazional gisa jardungo du, nazio-mailan eman behar duen informazioaren koordinazioa eta transmisioa berrmatuz, batez ere, Laneko Segurtasun eta Osasunerako Europako Agenziari eta beraren Sareari begira.

4. Laneko Segurtasun eta Higieneko Institutu Nazionala arduratuko da Laneko Segurtasun eta Osasunaren Batzorde Nazionalaren Idazkaritza Nagusiaz, horren eskumenak garatzeko behar den laguntza teknikoa eta zientifikoa emanez.

**Artículo 9.** *Inspección de Trabajo y Seguridad Social*

1. Corresponde a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la función de la vigilancia y control de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

En cumplimiento de esta misión, tendrá las siguientes funciones:

a) Vigilar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, así como de las normas jurídico-técnicas que incidan en las condiciones de trabajo en materia de prevención, aunque no tuvieran la calificación directa de normativa laboral, proponiendo a la autoridad laboral competente la sanción correspondiente, cuando comprobase una infracción a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, de acuerdo con lo previsto en el capítulo VII de la presente Ley.

b) Asesorar e informar a las empresas y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones cuya vigilancia tiene encomendada.

c) Elaborar los informes solicitados por los Juzgados de lo Social en las demandas deducidas ante los mismos en los procedimientos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

d) Informar a la autoridad laboral sobre los accidentes de trabajo mortales, muy graves o graves, y sobre aquellos otros en que, por sus características o por los sujetos afectados, se considere necesario dicho informe, así

**9. artikulua.** *Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzailletza*

1. Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzailtzari lan-arriskuak prebenitzeko arautegia zaindu eta kontrolatzeko eginkizuna dagokio.

Helburu hori betetzeko, hurrengo eginkizunak izango ditu:

a) Lan-arriskuak prebenitzeko arautegia betetzen dela ikuskatzea, bai eta prebentzio-arloan lan-baldintzetan eragina duten arau juridiko-teknikoak betetzen direla ere, nahiz eta zuzenean arau horiek lan-arautegiaren izaera izan ez. Ikuskatzailtzak kasuan kasuko zehapena proposatuko dio eskumena duen lan-agintaritzari, lan-arriskuak prebenitzeko arautegia hautsi dela egiaztatzen duenean, lege honetako VII. kapituluan ezarritakoaren arabera.

b) Enpresak eta langileak aholkatu eta informatzea, ikuskatu behar dituen xedapenak modurik eragingarrienean bete ditzaten.

c) Lan-arloko epaitegiek eskatzen dituzten txostenak egitea, horiei lan-istripuen eta lanbide-gaixotasunen prozeduretan aurkeztu zaizkien demanden ondorioz.

d) Lan-agintaritzaren informatzea heriotza eragin duten lan-istripuez, lan-istripu oso larriez edo larriez, eta osterantzeko lan-istripuez, halakoetan informazioa ematea beharrezkotzat jotzen bada, lan-istripuaren ezaugarriak

como sobre las enfermedades profesionales en las que concurren dichas calificaciones y, en general, en los supuestos en que aquélla lo solicite respecto del cumplimiento de la normativa legal en materia de prevención de riesgos laborales.

e) Comprobar y favorecer el cumplimiento de las obligaciones asumidas por los servicios de prevención establecidos en la presente Ley.

f) Ordenar la paralización inmediata de trabajos cuando, a juicio del inspector, se advierta la existencia de riesgo grave e inminente para la seguridad o salud de los trabajadores.

2. Las Administraciones General del Estado y de las Comunidades Autónomas adoptarán, en sus respectivos ámbitos de competencia, las medidas necesarias para garantizar la colaboración pericial y el asesoramiento técnico necesarios a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que, en el ámbito de la Administración General del Estado, serán prestados por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Estas Administraciones públicas elaborarán y coordinarán planes de actuación, en sus respectivos ámbitos competenciales y territoriales, para contribuir al desarrollo de las actuaciones preventivas en las empresas, especialmente las de mediano y pequeño tamaño y las de sectores de actividad con mayor nivel de riesgo o de siniestralidad, a través de acciones de asesoramiento, de información, de formación y de asistencia técnica.

edo horrek ukitutako subjektuak direla-eta. Halaber, Ikuskatzailetzak lanbide-gaixotasunez informatuko du lan-agintaritzaz, kalifikazio horiek izanez gero, eta, orokorrean, lan-agintzaritzak hala eskatu badu, lan-arriskuak prebentziko arautegia bete dadin.

e) Lege honetan ezarri prebentzio-zerbitzuek euren betebeharrak betetzen dituzten egiaztatzea eta horiek betetzea ahalbidetzea.

f) Lanak geldiaraztea agintzea, ikuskatzaileak uste duenean arrisku larri eta hur-hurrekoa dagoela langileen segurtasun eta osasunerako.

2. Estatuko eta autonomia-erkidegoetako administrazio orokorrek behar besteko neurriak hartuko dituzte, euren eskumenen esparruan, Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzailetzari behar adinako adituen elkarlana eta aholku teknikoa emateko; Estatuko Administrazio Orokorraren esparruan, Laneko Segurtasun eta Higieneko Institutu Nazionalak emango ditu horiek.

Administrazio publiko horiek jarduteko planak egin eta koordinatuko dituzte, euren eskumen- eta lurralde-esparruetan, prebentzio-jardunak gauza daitezen enpresetan, gehienbat enpresa ertain eta txikietan, eta arrisku edo ez-behar gehien dituzten sektoreetako enpresetan, aholku, informazio, prestakuntza eta laguntza teknikoko ekintzen bidez.

En el ejercicio de tales cometidos, los funcionarios públicos de las citadas Administraciones que ejerzan labores técnicas en materia de prevención de riesgos laborales a que se refiere el párrafo anterior, podrán desempeñar funciones de asesoramiento, información y comprobatorios de las condiciones de seguridad y salud en las empresas y centros de trabajo, con el alcance señalado en el apartado 3 de este artículo y con la capacidad de requerimiento a que se refiere el artículo 43 de esta ley, todo ello en la forma que se determine reglamentariamente.

Las referidas actuaciones comprobatorias se programarán por la respectiva Comisión Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a que se refiere el artículo 17.2 de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para su integración en el plan de acción en Seguridad y Salud Laboral de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

3. Cuando de las actuaciones de comprobación a que se refiere el apartado anterior, se deduzca la existencia de infracción, y siempre que haya mediado incumplimiento de previo requerimiento, el funcionario actuante remitirá informe a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en el que se recogerán los hechos comprobados, a efectos de que se levante la correspondiente acta de infracción, si así procediera.

A estos efectos, los hechos relativos a las actuaciones de comprobación de las condiciones materiales o técnicas

Zeregin horiek gauzatzean, aipatu administrazioetako funtzionario publikoek, aurreko paragrafoak jasotako lan-arriskuak prebenitzeko arloan lan teknikoak gauzatzen badituzte, aholkularitza-, informazio- eta egiaztatze-eginkizunak gauza ditzakete, enpresa eta lantokietako segurtasun- eta osasun-baldintzen inguruan; eginkizun horiek gauzatuko dituzte, artikuluko honen 3. idatz-zatian ezarritakoaren ildotik eta lege honen 43. artikulua aipatu agindeiak egiteko gaitasunarekin, betiere erregelamenduek ezarritakoa aintzat hartuta.

Egiaztatze-jardun horiek azaroaren 14ko 42/1997 Legeak, Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzailetza Antolatzeari buruzkoak, 17.2 artikuluan aipatu Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzailetzaren lurralde-batzordeak programatuko ditu, Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzailetzaren laneko segurtasun eta osasunerako ekintza-planera biltzeko.

3. Aurreko idatz-zatian aipatu egiaztatze-jardunetatik arau-hausteren bat dagoela ondorioztatzen denean, betiere aurretiazko agindeirik bete ez bada, funtzionario jarduleak txostena igorriko dio Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzailetzari; txosten horretara bilduko dira egiaztatutako egitateak, arau-hausteen akta jaso dadin, hala behar izanez gero.

Ondore horietarako, segurtasun- eta osasun-baldintza materialak nahiz teknikoak egiaztatzeko jardunen egi-

de seguridad y salud recogidos en tales informes gozarán de la presunción de certeza a que se refiere la disposición adicional cuarta, apartado 2, de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

4. Las actuaciones previstas en los dos apartados anteriores estarán sujetas a los plazos establecidos en el artículo 14, apartado 2, de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

**Artículo 10.** *Actuaciones de las Administraciones públicas competentes en materia sanitaria*

Las actuaciones de las Administraciones públicas competentes en materia sanitaria referentes a la salud laboral se llevarán a cabo a través de las acciones y en relación con los aspectos señalados en el capítulo IV del Título I de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad, y disposiciones dicitadas para su desarrollo.

En particular, corresponderá a las Administraciones públicas citadas:

a) El establecimiento de medios adecuados para la evaluación y control de las actuaciones de carácter sanitario que se realicen en las empresas por los servicios de prevención actuantes. Para ello, establecerán las pautas y protocolos de actuación, oídas las sociedades científicas, a los que deberán someterse los citados servicios.

b) La implantación de sistemas de información adecuados que permitan la

tateak jaso dituzten txostenek izango dute azaroaren 14ko 42/1997 Legeak, Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzaitza Antolatzeari buruzkoak, laugarren xedapen gehigarriaren 2. idatz-zatian jaso ziurtasun-presuntzioa.

4. Aurreko idatz-zatietan jasotako jardunak gauzatuko dira azaroaren 14ko 42/1997 Legeak, Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzaitza Antolatzeari buruzkoak, 14. artikuluko 2. idatz-zatian ezarri epeetan.

**10. artikulua.** *Osasun-arloan eskumena duten administrazio publikoen jardunak*

Osasun-arloan eskumena duten administrazio publikoen laneko osasunaren jardunak gauzatuko dira apirilaren 25eko 14/1986 Osasun Lege Orokorren I. tituluko IV. kapituluan eta hura garatzeko emandako xedapenetan ezarri ekintzen bidez eta arautu aldeetan.

Bereziki, aipatu administrazio publikoei dagokie:

a) Tresna egokiak ezartzea, prebentzio-zerbitzu jarduleek enpresetan gauzatzen dituzten osasun-izaerako jardunak ebaluatu eta kontrolatzeko. Horretarako, jarduteko jarraibideak eta protokoloak ezarriko dituzte, sozietate zientifikoak entzun ostean; prebentzio-zerbitzuek jarraibide eta protokolo horiek bete beharko dituzte.

b) Informazio-sistema egokiak ezartzea; informazio-sistema horiek

elaboración, junto con las autoridades laborales competentes, de mapas de riesgos laborales, así como la realización de estudios epidemiológicos para la identificación y prevención de las patologías que puedan afectar a la salud de los trabajadores, así como hacer posible un rápido intercambio de información.

c) La supervisión de la formación que, en materia de prevención y promoción de la salud laboral, deba recibir el personal sanitario actuante en los servicios de prevención autorizados.

d) La elaboración y divulgación de estudios, investigaciones y estadísticas relacionados con la salud de los trabajadores.

### **Artículo 11.** *Coordinación administrativa*

La elaboración de normas preventivas y el control de su cumplimiento, la promoción de la prevención, la investigación y la vigilancia epidemiológica sobre riesgos laborales, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales determinan la necesidad de coordinar las actuaciones de las Administraciones competentes en materia laboral, sanitaria y de industria para una más eficaz protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

En el marco de dicha coordinación, la Administración competente en materia laboral velará, en particular, para que la información obtenida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el ejercicio de las funciones atribuidas a la misma en el apartado 1 del ar-

ahabidetu behar dute, eskumena duten lan-agintaritzekin batera, lan-arriskuen mapak egitea, eta ikerketa epidemiologikoak egitea, langileen osasunean eragina izan dezaketen patologiak identifikatzeko eta prebenitzeko, bai eta informazioa arin trukatzeari ere.

c) Baimendutako prebentzio-zerbitzuetan jarduten duten langile sanitarioek laneko osasuna prebenitzeko eta sustatzeko izan beharreko prestakuntza gainbegiratzea.

d) Langileen osasunarekin zerikusia duten ikerketa, azterketa eta estatistikak egitea eta zabaltzea.

### **11. artikulua.** *Administrazioen koordinazioa*

Lan-arriskuen, lan-istripuen eta lanbide-gaixotasunen gainean, prebentzioko arauak egitea zein horiek betetzen direla kontrolatzea, prebentzioa sustatzea, eta ikerketa eta ikuskatze epidemiologikoa egitea dela eta, lan-, osasun- eta industria-arloetan eskumenak dituzten administrazioen jardunak koordinatzeko beharra sortzen da, langileen segurtasuna eta osasuna modu eragingarriagoan babesteko.

Koordinazio horren esparruan, lan-arloko administrazio eskudunak bermatuko du, bereziki, Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzaileak, lege honen 9. artikuluko 1. idatz-zatiaren arabera dituen eginkizunak gauzatzeko, lortutako informazioa osasun-agin-

título 9 de esta Ley sea puesta en conocimiento de la autoridad sanitaria competente a los fines dispuestos en el artículo 10 de la presente Ley y en el artículo 21 de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad, así como de la Administración competente en materia de industria a los efectos previstos en la Ley 21/1992, de 16 de julio, de Industria.

**Artículo 12.** *Participación de empresarios y trabajadores*

La participación de empresarios y trabajadores, a través de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, en la planificación, programación, organización y control de la gestión relacionada con la mejora de las condiciones de trabajo y la protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo es principio básico de la política de prevención de riesgos laborales, a desarrollar por las Administraciones públicas competentes en los distintos niveles territoriales.

**Artículo 13.** *Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo*

1. Se crea la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo como órgano colegiado asesor de las Administraciones públicas en la formulación de las políticas de prevención y órgano de participación institucional en materia de seguridad y salud en el trabajo.

2. La Comisión estará integrada por un representante de cada una de las Comunidades Autónomas y por igual

taritza eskudunaren esku jartzea, lege honen 10. artikulua eta apirilaren 25eko 14/1986 Osasun Lege Orokorren 21. artikulua xedeetarako, bai eta industria-arloko administrazio eskudunaren esku jartzea ere, uztailaren 16ko 21/1992 Industria Legearen ondoretarako.

**12. artikulua.** *Enpresaburuen eta langileen partaidetza*

Lan-baldintzak hobetu eta langileen laneko segurtasuna eta osasuna babesteko kudeaketaren plangintzan, programazioan, antolaketan eta kontrolean, enpresaburuek eta langileek duten partaidetza, ordezkariak handieneko enpresaburuen erakundeen eta sindikatu-erakundeen bidez, lan-arriskuak prebenitzeko politikaren oinarritzko printzipioa da, lurralde desberdinetan eskudunak diren administrazioek garatu behar dutena.

**13. artikulua.** *Laneko Segurtasun eta Osasunaren Batzorde Nazionala*

1. Laneko Segurtasun eta Osasunaren Batzorde Nazionala eratu da, administrazio publikoen kide anitzeko organo aholkulari gisa, prebentzio-politikak azaltzeko, eta laneko segurtasun eta osasunaren arloan instituzio-partaidetzako organo gisa.

2. Batzordea osatuko dute autonomia-erkidego bakoitzeko ordezkari batek eta Estatuko Administrazio Oroko



número de miembros de la Administración General del Estado y, paritariamente con todos los anteriores, por representantes de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

3. La Comisión conocerá las actuaciones que desarrollen las Administraciones públicas competentes en materia de promoción de la prevención de riesgos laborales, de asesoramiento técnico y de vigilancia y control a que se refieren los artículos 7, 8, 9 y 11 de esta Ley y podrá informar y formular propuestas en relación con dichas actuaciones, específicamente en lo referente a:

—Criterios y programas generales de actuación.

—Proyectos de disposiciones de carácter general.

—Coordinación de las actuaciones desarrolladas por las Administraciones públicas competentes en materia laboral.

—Coordinación entre las Administraciones públicas competentes en materia laboral, sanitaria y de industria.

4. La Comisión adoptará sus acuerdos por mayoría. A tal fin, los representantes de las Administraciones públicas tendrán cada uno un voto y dos los de las organizaciones empresariales y sindicales.

5. La Comisión contará con un Presidente y cuatro Vicepresidentes, uno por cada uno de los grupos que la integran. La Presidencia de la Comi-

rreko beste horrenbeste kidek, eta, horien guztien pareko, ordezkaritza handieneko enpresaburuen erakundeetako eta sindikatu-erakundeetako ordezkariak.

3. Batzordeak eskumena izango du administrazio publiko eskudunek gauzatzen dituzten jardunen gainean, lege honen 7, 8, 9 eta 11. artikuluek aipatu lan-arriskuen prebentzioa sustatzeari, aholkularitza teknikoari, eta ikuskatze eta kontrolari dagokienez. Berebat, Batzordeak jardun horien inguruko informazioa eman eta proposamenak egin ditzake, berariaz, honako hauek aintzat hartuta:

—Jarduteko irizpide eta programa orokorrak.

—Izaera orokorreko xedapenen proiektuak.

—Lan-arloan eskudun diren administrazio publikoek gauzatutako jardunen koordinazioa.

—Lan-, osasun- eta industria-arloetan eskudun diren administrazio publikoen arteko koordinazioa.

4. Batzordeak gehiengoz hartuko ditu bere erabakiak. Horretarako, administrazio publikoetako ordezkari bakoitzak boto bat izango du, eta bina boto enpresaburuen erakundeetako eta sindikatu-erakundeetako ordezkariak.

5. Batzordeak lehendakaria eta lau lehendakariorde izango ditu, batzordea osatzen duten taldeetako bana. Batzordearen lehendakaritza Enplegu eta Lan

sión corresponderá al Secretario general de Empleo y Relaciones Laborales, recayendo la Vicepresidencia atribuida a la Administración General del Estado en el Subsecretario de Sanidad y Consumo.

6. La Secretaría de la Comisión, como órgano de apoyo técnico y administrativo, recaerá en la Dirección del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

7. La Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo funcionará en Pleno, en Comisión Permanente o en Grupos de Trabajo, conforme a la normativa que establezca el Reglamento interno que elaborará la propia Comisión.

En lo no previsto en la presente Ley y en el Reglamento interno a que hace referencia el párrafo anterior la Comisión se regirá por la Ley 30/1992, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

### CAPÍTULO III

#### Derechos y obligaciones

**Artículo 14.** *Derecho a la protección frente a los riesgos laborales*

1. Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

Harremanetako idazkari nagusiak izanongo du, eta Estatuko Administrazio Orokorrari eratzkitako lehendakariordetza Osasun eta Kontsumoaren idazkariordeak.

6. Batzordeko Idazkaritza, laguntza teknikoa eta administratiboa emateko organoa, Laneko Segurtasun eta Higieneko Institutu Nazionalaren Zuzendaritzak izango du.

7. Laneko Segurtasun eta Osasunaren Batzorde Nazionalak jardungo du osoko bilkuran, batzorde iraunkorreak edo lan-taldeetan, Batzordeak egingo duen barne-araudiak ezarritakoarekin bat etorritz.

Lege honek eta aurreko paragrafoak aipatu barne-araudiak jaso gabeko gaitan, 30/1992 Legeak, Herri-administrazioen Araubide Juridikoari eta Administrazio-prozedura Erkideari buruzkoak, arautuko du Batzordea.

### III. KAPITULUA

#### Eskubideak eta betebeharrak

**14. artikulua.** *Lan-arriskuen aurrean babesa izateko eskubidea*

1. Langileek eskubidea dute, laneko segurtasun- eta osasun-arloan benetako babesa izateko.

Eskubide horrek enpresaburuarentzat dakar langileak lan-arriskuetatik babesteko eginbeharra.

Este deber de protección constituye, igualmente, un deber de las Administraciones públicas respecto del personal a su servicio.

Los derechos de información, consulta y participación, formación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en la presente Ley, forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

2. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, con las especialidades que se recogen en los artículos siguientes en materia de plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la constitución de una organización y de los medios necesarios en los términos establecidos en el capítulo IV de esta ley.

El empresario desarrollará una acción permanente de seguimiento de la

Babes-eginbehar hori dute, berebat, administrazio publikoek, euren zerbitzupean dauden langileekin.

Lege honen araberako informazio, kontsulta eta partaidetzarako eskubideak, prebentzio-arloan prestakuntzarako eskubidea, arrisku larri eta hur-hurrekoa dagoenean jarduera geldiarazteko eskubidea, eta osasun-egoera aztertze-ko eskubidea biltzen dira langileek laneko segurtasun- eta osasun-arloan duten benetako babes-eskubidera.

2. Babes-eginbeharra betetzeko, enpresaburuak bere zerbitzupean dauden langileen segurtasuna eta osasuna babestu beharko ditu, lanarekin zerikusia duten alde guztietan. Ondore horietarako, enpresaburuak, bere erantzukizunen esparruan, lan-arriskuak prebenituko ditu, enpresan prebentzio-jarduera ezarritik, eta langileen segurtasun eta osasuna babesteko behar besteko neurriak hartuz; horretarako, aintzat hartuko ditu hurrengo artikuluetan jasotako berezitasunak, lan-arriskuak prebenitzeko planari, arriskuak ebaluatzeari, langileen informazioa, kontsulta zein partaidetza eta prestakuntzari, larrialdietan eta arrisku larri eta hur-hurrekoetan jarduteari eta osasunaren zaintzari dago kienez. Horrez gain, enpresaburuak lan-arriskuak prebenituko ditu, erakunde bat eratuz eta behar besteko tresneriaz, lege honen IV. kapituluaren ezarritakoaren arabera.

Enpresaburuak prebentzio-jardueraren segimendua modu iraunkorrean

actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención señaladas en el párrafo anterior a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo.

3. El empresario deberá cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

4. Las obligaciones de los trabajadores establecidas en esta Ley, la atribución de funciones en materia de protección y prevención a trabajadores o servicios de la empresa y el recurso al concierto con entidades especializadas para el desarrollo de actividades de prevención complementarán las acciones del empresario, sin que por ello le eximan del cumplimiento de su deber en esta materia, sin perjuicio de las acciones que pueda ejercitar, en su caso, contra cualquier otra persona.

5. El coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores.

### **Artículo 15.** *Principios de la acción preventiva*

1. El empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo anterior, con arreglo a los siguientes principios generales:

gauzatuko du, saihestu ez diren arriskuak identifikatu, ebaluatu eta kontrolatzeko jarduerak eta babes-mailak hobetzeko. Orobat, enpresaburuak behar besteko aginduak eman ditzake, aurreko paragrafoan aipatu prebentzio-neurriak bat etor daitezten lana egiteko inguruabarrek izan ditzaketan aldarazpenekin.

3. Enpresaburuak bete beharko ditu lan-arriskuak prebentzeko arautegian ezarri betebeharrak.

4. Lege honetan ezarritako langileen betebeharrak, babes- eta prebentzio-eginkizunak langileei edo enpresako zerbitzuei eratzikitzeak, eta prebentzio-jarduerak gauzatzeko erakunde espezializatuekin egindako hitzarmenek osatu egingo dituzte enpresaburuen ekintzak. Hala ere, horiek ez dute enpresaburu askatuko, arlo honetan duen eginberrara betetzetik, edonoren aurka egikari ditzakeen akzioak gorabehera.

5. Laneko segurtasun- eta osasun-neurrien kostua ezin izango zaie inola ere ezarri langileei.

### **15. artikulua.** *Prebentzio-ekintzaren printzipioak*

1. Enpresaburuak aplikatuko ditu aurreko artikuluan jasotako prebentzio-eginbehar orokorra osatzen duten neurriak, ondoko printzipio orokorrak aintzat hartuta:

a) Evitar los riesgos.

b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.

c) Combatir los riesgos en su origen.

d) Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.

e) Tener en cuenta la evolución de la técnica.

f) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.

g) Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.

h) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

i) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

2. El empresario tomará en consideración las capacidades profesionales de los trabajadores en materia de seguridad y de salud en el momento de encomendarles las tareas.

3. El empresario adoptará las medidas necesarias a fin de garantizar que

a) Arriskuak saihestea.

b) Saihestezinak diren arriskuak ebaluatzea.

c) Arriskuen jatorriaren aurka borrokatzea.

d) Lana pertsonarentzat moldatzea, bereziki lanpostuak betetzeko orduan, bai eta laneko eta ekoizpeneko ekipamendu eta metodoei egokitzea ere, lan monotono eta errepikakorra arintzeko, eta horrek osasunean dituen ondoreak gutxitzeko.

e) Teknikaren bilakaera aintzat hartzea.

f) Arrisksua denaren orde, arrisku gutxikoa edo arriskurik gabekoa dena ezartzea.

g) Prebentzioa planifikatzea, horretarako teknika, lanaren antolaketa, lan-baldintzak, gizarte-harremanak eta laneko ingurunearen eragina biltzen dituen multzo koherentea osatuz.

h) Babes kolektiboari, banakako babesaren aldean, garrantzi handiagoa ematen dioten neurriak hartzea.

i) Langileei jarraibide egokiak ematea.

2. Enpresaburuak kontuan hartuko ditu, zereginak agintzeko unean, langileek segurtasun- eta osasun-arloan dituzten lanbide-gaitasunak.

3. Enpresaburuak neurri egokiak hartuko ditu, arrisku larri eta bereziko

sólo los trabajadores que hayan recibido información suficiente y adecuada puedan acceder a las zonas de riesgo grave y específico.

4. La efectividad de las medidas preventivas deberá prever las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer el trabajador. Para su adopción se tendrán en cuenta los riesgos adicionales que pudieran implicar determinadas medidas preventivas, las cuales sólo podrán adoptarse cuando la magnitud de dichos riesgos sea sustancialmente inferior a la de los que se pretende controlar y no existan alternativas más seguras.

5. Podrán concertar operaciones de seguro que tengan como fin garantizar como ámbito de cobertura la previsión de riesgos derivados del trabajo, la empresa respecto de sus trabajadores, los trabajadores autónomos respecto a ellos mismos y las sociedades cooperativas respecto a sus socios cuya actividad consista en la prestación de su trabajo personal.

**Artículo 16.** *Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva*

1. La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales a que se refiere el párrafo siguiente.

guneetara informazio nahikoa eta egokia jaso duten langileak soil-soilik sar daitezkeela bermatzeko.

4. Prebentzio-neurriak eragingarriak izan daitezen, aurreikusi beharko dira langileek izan ditzaketen distrakzioak eta egin ditzaketen zuhurtziagabekeria ez-ausartegiak. Neurri horiek hartzeko, kontuan hartuko dira prebentzio-neurri batzuek eragin ditzaketen arrisku gehigarriak; halako neurriak soil-soilik har daitezke, arrisku horiek askozaz arinagoak direnean kontrolatu nahi direnak baino, eta aukera ziurragorik ez dagoenean.

5. Estaldura-esparru gisa, lanak eratorritako arriskuen aurreikuspena bermatzeko, aseguru-eragiketak hitzar ditzakete, enpresak langileei begira, langile autonomoek euren buruari begira, eta kooperatiba-sozietateek euren bazkideei begira, bazkide horien jarduera lan pertsonala egitea bada.

**16. artikulua.** *Lan-arriskuak prebentziko plana, arriskuak ebaluatzea eta prebentzio-jarduera planifikatzea*

1. Lan-arriskuen prebentzioa enpresako kudeaketa-sistema nagusira bildu beharko da, hala enpresako jarduera guztiei dagokienez, nola enpresako hierarkia-maila guztiei dagokienez, hurrengo lerrokadak aipatu lan-arriskuak prebentziko plana ezarri eta aplikatuz.

Este plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

2. Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos, que podrán ser llevados a cabo por fases de forma programada, son la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva a que se refieren los párrafos siguientes:

a) El empresario deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos. Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo. La evaluación inicial tendrá en cuenta aquellas otras actuaciones que deban desarrollarse de conformidad con lo dispuesto en la normativa sobre protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

Lan-arriskuak prebenitzeko plan horrek bildu behar ditu, erregelamenduak ezarritakoaren ildotik bildu ere, enpresan arriskuak prebenitzeko ekintza gauza dadin beharrezko antolaketa-egitura, erantzukizun, eginkizun, praktika, prozedura, prozesu eta baliabideak.

2. Arriskuak prebenitzeko plana kudeatu eta aplikatzeko oinarrizko tresnak dira lan-arriskuak ebaluatzea eta prebentzio-jardueraren plangintza, fasetan gauza daitezkeenak, modu programatuan. Tresna horiek hurrengo paragrafoek jaso dituzte:

a) Enpresaburuak egin beharko du langileen segurtasun eta osasunerako dauden arriskuen hasierako ebaluazioa, orokorrean kontuan hartuta jardueraren izaera, lanpostuen ezaugarriak eta lanpostu horiek bete behar dituzten langileen ezaugarriak. Hasierako ebaluazioa egin beharko da, berebat, lan-ekipamenduak, substantziak edo prestakimikoak aukeratzeko, eta lan egiteko lekuak egokitzeko. Hasierako ebaluazioak aintzat hartuko ditu arrisku jakin batzuk eta arrisku bereziko jarduerak babesteko arautegiaren arabera gauzatu behar diren gainerako jardunak. Azterketa eguneratu egingo da, lan-baldintzak aldatzen direnean, eta, osasunari eragindako kalteak direla bide, azterketaz gogoeta egingo da beti, eta, hala behar izanez gero, azterketa hori berrikusi egingo da.

Cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, el empresario realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas.

b) Si los resultados de la evaluación prevista en el párrafo a) pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario realizará aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos. Dichas actividades serán objeto de planificación por el empresario, incluyendo para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución.

El empresario deberá asegurarse de la efectiva ejecución de las actividades preventivas incluidas en la planificación, efectuando para ello un seguimiento continuo de la misma.

Las actividades de prevención deberán ser modificadas cuando se aprecie por el empresario, como consecuencia de los controles periódicos previstos en el párrafo a) anterior, su inadecuación a los fines de protección requeridos.

3. Cuando se haya producido un daño para la salud de los trabajadores o cuando, con ocasión de la vigilancia de la salud prevista en el artículo 22, aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, el empresario llevará a cabo una investigación al respecto, a fin de detectar las causas de estos hechos.

Ebaluazioaren ondorioen arabera beharrezkoa denean, enpresaburuak aldizkako kontrolak egingo ditu, lan-baldintzen eta langileek zerbitzuak ematen dituzten jardueren inguruan, arriskutsuak izan daitezkeen egoerak detektatzeko.

b) Aurreko a) paragrafoan jasotako ebaluazioaren emaitzek arrisku-egoerak ondorioztatzen badituzte, enpresaburuak gauzatuko ditu arrisku horiek ezabatu edo murrizteko eta kontrolatzeko behar besteko prebentzio-jarduerak. Enpresaburuak jarduera horiek planifikatuko ditu, eta plangintza horretara bilduko dira, prebentzio-jardura bakoitza gauzatzeko epea, arduradunen izendapena eta jardura hori betearazteko behar diren giza baliabi-deak zein baliabide materialak.

Enpresaburuak ziurtatu beharko du plangintza horretara bildutako prebentzio-jarduerak benetan betetzen diren; horretarako, plangintzaren gainean etengabeko segimendua egingo du.

Prebentzio-jarduerak aldarazi beharko dira, enpresaburuak antzematen duenean, aurreko a) paragrafoan jaso aldizkako kontrolen ondorioz, horiek bat ez datozela lortu beharreko babesarekin.

3. Langileen osasunari kalte egin zaionean edo, 22. artikuluan ezarri osasuna zaintzearen ondorioz, uste denean prebentzio-neurriak ez direla behar adinakoak, enpresaburuak horren inguruko ikerketa egingo du, egitate horien arrazioak bilatzeko.



**Artículo 17.** *Equipos de trabajo y medios de protección*

1. El empresario adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados para el trabajo que deba realizarse y convenientemente adaptados a tal efecto, de forma que garanticen la seguridad y la salud de los trabajadores al utilizarlos.

Cuando la utilización de un equipo de trabajo pueda presentar un riesgo específico para la seguridad y la salud de los trabajadores, el empresario adoptará las medidas necesarias con el fin de que:

a) La utilización del equipo de trabajo quede reservada a los encargados de dicha utilización.

b) Los trabajos de reparación, transformación, mantenimiento o conservación sean realizados por los trabajadores específicamente capacitados para ello.

2. El empresario deberá proporcionar a sus trabajadores equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios.

Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

**17. artikulua.** *Lan-ekipamenduak eta babes-tresnak*

1. Enpresaburuak neurri egokiak hartuko ditu, lan-ekipamenduak egin beharreko lanerako aproposak izan eta horretarako egokিতuta egon daitezzen; hortaz, neurri horiek langileen osasuna eta segurtasuna bermatuko dituzte, lan-ekipamenduak erabiltzean.

Lan-ekipamendu baten erabilerak arrisku zehatza eragin dezakeenean langileen segurtasunean edo osasunean, enpresaburuak neurri egokiak hartuko ditu, honako xedeetarako:

a) Lan-ekipamendua erabil dezaten, horren gaineko ardura dutenek baka-rik.

b) Konpontze-, transformazio-, mantentze- edo artatze-lanak beren be-regi lan horiek egiteko gaitasuna duten langileek egin ditzaten.

2. Enpresaburuak bere langileei eman beharko dizkie euren eginkizuna- nak betetzeko banakako babes-ekipa- mendu egokiak, eta zaindu beharko du babes-ekipamendu horiek benetan era- biltzen diren, egin beharreko lanen iza- era dela eta, ekipamendu horiek beha- rezkoak direnean.

Banakako babes-ekipamenduak erabili beharko dira, arriskuak ezin di- renean saihestu edo behar beste mu- rriztu, babes kolektiboko neurri tek- niko- en bidez edo lana antolatze- ko neurri, metodo edo prozeduren bidez.

**Artículo 18.** *Información, consulta y participación de los trabajadores*

1. A fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la presente Ley, el empresario adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con:

a) Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.

b) Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.

c) Las medidas adoptadas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 de la presente Ley.

En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, la información a que se refiere el presente apartado se facilitará por el empresario a los trabajadores a través de dichos representantes; no obstante, deberá informarse directamente a cada trabajador de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.

2. El empresario deberá consultar a los trabajadores, y permitir su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo V de la presente Ley.

**18. artikulua.** *Langileen informazioa, kontsulta eta partaidetza*

1. Lege honetan ezarri babes-eginbera betetzeko, enpresaburuak neurri egokiak hartuko ditu, langileek beharrezko informazio guztia jaso dezaten, hurrengoeng inguruan:

a) Langileen laneko segurtasun eta osasunerako arriskuak, hala enpresa osoan daudenak, nola lanpostu eta eginkizun bakoitzak dituenak.

b) Aurreko idatz-zatian aipatu arriskuei aplikatu beharreko babes- eta prebentzio-neurri eta -jarduerak.

c) Lege honen 20. artikulua xedatutakoarekin bat etorritz hartutako neurriak.

Langileen ordezkariak dituzten enpresetan, enpresaburuak langileei emango die idatz-zati honek aipatu informazioa, ordezkarien bidez; hala ere, langile bakoitza zuzenean informatu beharko da, bere lanpostuak edo eginkizunak dituen arriskuez eta arrisku horiei aplikatu beharreko babes- eta prebentzio-neurriez.

2. Enpresaburuak langileak informatu beharko ditu, eta langile horien partaidetza onartu, laneko segurtasunarekin eta osasunarekin zerikusia duten alde guztietan, lege honen V. kapituluaren xedatutakoarekin bat etorritz.

Los trabajadores tendrán derecho a efectuar propuestas al empresario, así como a los órganos de participación y representación previstos en el capítulo V de esta Ley, dirigidas a la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud en la empresa.

**Artículo 19.** *Formación de los trabajadores*

1. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

2. La formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

Langileek eskubidea izango dute, enpresaburuari zein lege honen V. kapituluan ezarritako partaidetza- eta ordezkari-organoei proposamenak egiteko, enpresako babes- eta segurtasun-mailak hobetze aldera.

**19. artikulua.** *Langileen prestakuntza*

1. Babes-eginbeharra betetzeko, enpresaburuak bermatu beharko du, langile bakoitzak izatea prestakuntza teorikoa eta praktikoa, behar bestekoa eta egokia, kontratua egiteko unean, kontratu-modalitatea edo iraupena edozein dela, edota langileak dituen eginkizunak aldatzen direnean edo lan-ekipamenduetan teknologia berriak aplikatu nahiz aldaketak egiten direnean.

Prestakuntza langile bakoitzaren lanpostu edo eginkizunaren arabera izan beharko da, eta arriskuen bilakae-rari eta ager daitezkeen arrisku berriei egokitu beharko zaie, eta, hala behar izanez gero, aldian-aldian errepikatu beharko da.

2. Aurreko idatz-zatiak aipatu prestakuntza eman beharko da, ahal den neurrian, lanaldian edo, lanaldian ezin bada, beste ordu batzuetan, baina prestakuntzako denbora lanaldiari deskontatuta. Enpresak eman dezake prestakuntza, bere zerbitzuen bidez edo enpresatik kanpoko zerbitzuekin egindako hitzarmenaren bidez; langileek inoiz ez dituzte jasango prestakuntza-ren kostuak.

### **Artículo 20.** *Medidas de emergencia*

El empresario, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento. El citado personal deberá poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer del material adecuado, en función de las circunstancias antes señaladas.

Para la aplicación de las medidas adoptadas, el empresario deberá organizar las relaciones que sean necesarias con servicios externos a la empresa, en particular en materia de primeros auxilios, asistencia médica de urgencia, salvamento y lucha contra incendios, de forma que quede garantizada la rapidez y eficacia de las mismas.

### **Artículo 21.** *Riesgo grave e inminente*

1. Cuando los trabajadores estén o puedan estar expuestos a un riesgo grave e inminente con ocasión de su trabajo, el empresario estará obligado a:

a) Informar lo antes posible a todos los trabajadores afectados acerca de la existencia de dicho riesgo y de las medidas adoptadas o que, en su caso, deban adoptarse en materia de protección.

### **20. artikulua.** *Larrialdi-neurriak*

Enpresaburuak larrialdi-egoerak aztertu eta neurri egokiak hartu beharko ditu, enpresaren tamaina eta jarduera kontuan hartuta, bai eta enpresarekin zerikusirik ez duten pertsonak enpresan izan daitezkeela ere, lehen sorospen, suteen aurkako borroka eta langileen ebaluazioari dagokionez. Horretarako, enpresaburuak neurri horiek praktikan jarriko dituzten langileak izendatu eta aldian-aldian egiaztatuko du neurri horien jardunbide egokia. Langile horiek prestakuntza nahikoa izan beharko dute, behar beste izango dira eta material egokia izango dute, arestian aipatu inguruabarren arabera.

Hartutako neurriak aplikatzeko, enpresaburuak enpresatik kanpoko zerbitzuekin izan beharreko harremanak antolatu beharko ditu, bereziki lehen sorospen, medikuaren presako laguntza, salbamendu eta suteen aurkako borrokei dagokienez, halakoan berehalakotasun eta eragingarritasuna bermatadin.

### **21. artikulua.** *Arrisku larri eta hur-hurrekoa*

1. Langileek lanaren ondorioz arrisku larri eta hur-hurrekoa dutenean, edo izan dezaketenean, enpresaburuak hurrengo betebeharrak izango ditu:

a) Ukitutako langile guztiak ahalik arinena informatzea, arrisku horren inguruan eta babesari dagokionez hartutako neurrien edo, hala denean, hartu beharreko neurrien inguruan.

b) Adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias para que, en caso de peligro grave, inminente e inevitable, los trabajadores puedan interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo. En este supuesto no podrá exigirse a los trabajadores que reanuden su actividad mientras persista el peligro, salvo excepción debidamente justificada por razones de seguridad y determinada reglamentariamente.

c) Disponer lo necesario para que el trabajador que no pudiera ponerse en contacto con su superior jerárquico, ante una situación de peligro grave e inminente para su seguridad, la de otros trabajadores o la de terceros a la empresa, esté en condiciones, habida cuenta de sus conocimientos y de los medios técnicos puestos a su disposición, de adoptar las medidas necesarias para evitar las consecuencias de dicho peligro.

2. De acuerdo con lo previsto en el apartado 1 del artículo 14 de la presente Ley, el trabajador tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o su salud.

3. Cuando en el caso a que se refiere el apartado 1 de este artículo el empresario no adopte o no permita la adopción de las medidas necesarias para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores, los representantes legales de éstos podrán acordar, por mayoría de sus miembros, la paraliza-

b) Neurri egokiak hartu eta jarraibide egokiak ematea, arrisku larria, hur-hurrekoa eta saihestu ezina dagoenean, langileek euren jarduera geldiarazteko aukera izan eta, behar izanez gero, lan egiten duten lekua berehala utz dezaten. Halakoetan, langileei ezin zaie eskatu berriro lanean hasatea, arriskuak iraun bitartean, salbu eta segurtasun-neurriek hori justifikatzen dutenean, eta erregelamendu bidez halaxe ezarri denean.

c) Egoki dena agintzea, hierarkian gorago dagoen pertsonarekin harremanetan jar ezin daitekeen langilea, bere segurtasunarentzat, beste langile batzuen segurtasunarentzat edo enpresatik kanpoko edonoren segurtasunarentzat arrisku larri eta hur-hurrekoa dagoenean, arrisku horren ondorioak saihesteko egoeran izan dadin, langile horren ezaguerak eta beraren eskura jarritako baliabide teknikoak aintzat hartuta.

2. Lege honen 14. artikuluko 1. idatz-zatian ezarritakoaren arabera, langileak, hala behar izanez gero, eskubidea izango du, bere jarduera geldiarazi eta lan egiten duen lekua uzteko, uste duenean jarduera horrek arrisku larria dakarrela bere bizitza edo osasunerako.

3. Artikulu honetako 1. idatz-zatiak aipatutako kasuan, enpresaburuak ez dituen neurri egokiak hartzen edo ez duenean uzten halakorik hartzen, langileen segurtasuna eta osasuna bermatzeko, langile horien lege-ordetzari erabaki dezakete, kideen gehien-gehienekin, arrisku horrek ukitutako

ción de la actividad de los trabajadores afectados por dicho riesgo. Tal acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, la cual, en el plazo de veinticuatro horas, anulará o ratificará la paralización acordada.

El acuerdo a que se refiere el párrafo anterior podrá ser adoptado por decisión mayoritaria de los delegados de prevención cuando no resulte posible reunir con la urgencia requerida al órgano de representación del personal.

4. Los trabajadores o sus representantes no podrán sufrir perjuicio alguno derivado de la adopción de las medidas a que se refieren los apartados anteriores, a menos que hubieran obrado de mala fe o cometido negligencia grave.

### **Artículo 22.** *Vigilancia de la salud*

1. El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para

langileen jarduera geldiaraztea. Erabaki hori berehala komunikatuko zaie enpresari eta lan-agintaritzari; lan-agintaritzak, hogeita lau orduko epean, deuseztatu edo berretsi egingo du langileen ordezkariak erabakitako geldiaraztea.

Aurreko paragrafoak aipatu erabakia prebentziorako eskuordeen gehien-goarekin har daiteke, langileen ordezkari-tza-organoa ezin denean bildu, behar den arintasunarekin.

4. Langileek edo euren ordezkariak ezin izango dute inolako galerarik jasane, aurreko idatz-zatiek aipatu neurriak hartzeagatik, salbu eta gaitzuzteztz jardun edo zabarkeria astuna egin dute-nean.

### **22. artikulua.** *Osasuna zaintzea*

1. Enpresaburuak bere zerbitzuplean dauden langileei bermatuko die, aldian-aldian euren osasuna zaintzea, lanari datxezkion arriskuak aintzat hartuta.

Zaintza hori gauza daiteke, langileak adostasuna ematen duenean bakarrik. Borondatezko izaera horretatik at daude soil-soilik nahitaezko azterketak, betiere aldeztz aurretik langileen ordezkariak horren inguruko txostena eginda. Nahitaezko azterketa horiek izango dira lan-baldintzek langileen osasunean dituzten ondoreak ebaluatzeztz, nahiz langilearen osasun-egoera langile horrentzat, gainerako langileen-tzat edo enpresari lotutako beste pertsona batzuentzat arrisksutza ote den

otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

2. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

3. Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a los trabajadores afectados.

4. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador.

No obstante lo anterior, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del

egiaztatzeko. Halaber, borondatezko izaera hori salbuetsiko da lege-xedapenen batean hala jaso denean, arrisku zehatzei eta arrisku bereziko jardueri dagokienez.

Edozein kasutan ere, langileari ahalik kalterik gutxiena egiten dioten azterketak eta frogak aukeratu beharko dira, bai eta arriskuarekin proportzionalak direnak ere.

2. Langileen osasuna zaintzeko eta kontrolatzeko neurriak beteko dira, langilearen intimitate eta duintasunerako eskubidea eta langile horren osasun-egoeraren inguruko informazio ororen isil-gordea errespetatuz beti.

3. Aurreko idatz-zatiak aipatu zainzaren emaitzak komunikatuko zaizkie ukitutako langileei.

4. Langileen osasunaren zaintzaren inguruko datuak ezin izango dira erabili bereizkeria egiteko, ezta langileari kalte egiteko ere.

Izaera pertsonaleko mediku-informazioaren berri izango dute soil-soilik pertsonal medikoak eta langileen osasunaren zaintzaz arduratzen den osasun-agintzaritzak; informazio horren berri ezin izango zaie eman enpresaburuari edo beste pertsona batzuei, langilearen esanbidezko adostasunik gabe.

Hori gorabehera, enpresaburuak eta prebentzio-arloan erantzukizunak dituzten pertsona edo organoek informazioa jaso behar dute, prebentzio-arloan dituzten eginkizunak modu egokian gauzatu ditzaten. Jaso behar duten informa-

trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

5. En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral, en los términos que reglamentariamente se determinen.

6. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

### **Artículo 23. Documentación**

1. El empresario deberá elaborar y conservar a disposición de la autoridad laboral la siguiente documentación relativa a las obligaciones establecidas en los artículos anteriores:

a) Plan de prevención de riesgos laborales, conforme a lo previsto en el apartado 1 del artículo 16 de esta ley.

b) Evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo, incluido el resultado de los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo a) del apartado 2 del artículo 16 de esta ley.

c) Planificación de la actividad preventiva, incluidas las medidas de pro-

zioa izango da langileak lanpostuan aritzeko duen gaitasunaren inguruan egindako azterketei buruzkoa eta babes- zein prebentzio-neurriak ezarri edo hobetzeko beharrianari buruzkoa.

5. Laneko arriskuek hala eskatzen dutenean, langileen osasun-egoera aldiari-aldian zaintzeko eskubideak iraungo du, lan-harremanak amaituta ere, erregelamendu bidez ezarritakoaren arabera.

6. Langileen osasuna zaintzeko eta kontrolatzeko neurriak beteko ditu, egiaztatutako eskumen teknikoa, prestakuntza eta gaitasuna dituen pertsonal sanitarioak.

### **23. artikulua. Agiriak**

1. Enpresaburuak egin eta gorde behar ditu, aurreko artikuluetan ezarri betebeharren inguruan ondoko agiriak, lan-agintaritzaren esku jartzeko:

a) Lan-arriskuak prebenitzeko plana, lege honen 16. artikulua 1. idatz-zatiak ezarritakoa aintzat hartuta.

b) Laneko segurtasun eta osasunerako arriskuen ebaluazioa, lan-baldintzen eta langileen jardueraren aldizkako kontrolen emaitzak barne, lege honen 16. artikulua 2. idatz-zatiko a) paragrafoan xedatutakoaren arabera.

c) Prebentzio-jardueraren plangintza, hartu beharreko babes- eta preben-



tección y de prevención a adoptar y, en su caso, material de protección que deba utilizarse, de conformidad con el párrafo b) del apartado 2 del artículo 16 de esta ley.

d) Práctica de los controles del estado de salud de los trabajadores previstos en el artículo 22 de esta Ley y conclusiones obtenidas de los mismos en los términos recogidos en el último párrafo del apartado 4 del citado artículo.

e) Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado al trabajador una incapacidad laboral superior a un día de trabajo. En estos casos el empresario realizará, además, la notificación a que se refiere el apartado 3 del presente artículo.

2. En el momento de cesación de su actividad, las empresas deberán remitir a la autoridad laboral la documentación señalada en el apartado anterior.

3. El empresario estará obligado a notificar por escrito a la autoridad laboral los daños para la salud de los trabajadores a su servicio que se hubieran producido con motivo del desarrollo de su trabajo, conforme al procedimiento que se determine reglamentariamente.

4. La documentación a que se hace referencia en el presente artículo deberá también ser puesta a disposición de las autoridades sanitarias al objeto de que éstas puedan cumplir con lo dispuesto en el artículo 10 de la presente Ley y en el artículo 21 de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad.

tzio-neurriak barne, eta, hala denean, erabili beharreko babes-tresneria, lege honen 16. artikularen 2. idatz-zatiko b) paragrafoan xedatutakoaren arabera.

d) Lege honen 22. artikuluan jaso langileen osasun-egoeraren inguruan egindako kontrolak eta kontrol horien emaitzak, aipatu artikuluko 4. idatz-zatiaren azken lerroakad ezarritakoaren arabera.

e) Langileari lanegun bat baino gehiagoz lan egiteko ezgaitasuna eragin dioten lan-istripuen eta lanbide-gaixotasunen zerrenda. Halakoetan, gainera, enpresaburuak egingo du artikuluko honen 3. idatz-zatian jaso jakinarazpena.

2. Enpresek euren jarduera uzten dutenean, lan-agintaritzari igorri behar harko dizkiote aurreko idatz-zatian aipatu agiriak.

3. Enpresaburuak idatziz jakinarazi behar dizkio lan-agintaritzari, erregelamenduz ezarritako prozeduraren bidez, bere zerbitzupean dauden langileen lana zein izan eta lan horren ondorioz langile horien osasunari egindako kalteak.

4. Artikulu honek aipatu agiriak, berebat, osasun-agintaritzen esku jarri behar harko dira, agintaritzaren bete dezaten lege honen 10. artikuluan eta apirilaren 25eko 14/1986 Osasun Lege Orokorraren 21. artikuluan xedatutakoa.

**Artículo 24.** *Coordinación de actividades empresariales*

1. Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores de dos o más empresas, éstas deberán cooperar en la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales. A tal fin, establecerán los medios de coordinación que sean necesarios en cuanto a la protección y prevención de riesgos laborales y la información sobre los mismos a sus respectivos trabajadores, en los términos previstos en el apartado 1 del artículo 18 de esta Ley.

2. El empresario titular del centro de trabajo adoptará las medidas necesarias para que aquellos otros empresarios que desarrollen actividades en su centro de trabajo reciban la información y las instrucciones adecuadas, en relación con los riesgos existentes en el centro de trabajo y con las medidas de protección y prevención correspondientes, así como sobre las medidas de emergencia a aplicar, para su traslado a sus respectivos trabajadores.

3. Las empresas que contraten o subcontraten con otras la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquéllas y que se desarrollen en sus propios centros de trabajo deberán vigilar el cumplimiento por dichos contratistas y subcontratistas de la normativa de prevención de riesgos laborales.

4. Las obligaciones consignadas en el último párrafo del apartado 1 del artículo 41 de esta Ley serán también de aplicación, respecto de las operaciones

**24. artikulua.** *Enpresaburu-jardueren koordinazioa*

1. Lantoki berean bi enpresa edo gehiagoko langileek jarduerak gauzatzzen dituztenean, enpresa horiek lankidetzan aritu beharko dira, lan-arriskuak prebenitzeko arautegia aplikatzeari dagokionez. Horretarako, enpresa horiek beharrezko koordinazio-bideak ezarriko dituzte, lan-arriskuak babestu eta prebenitzeari dagokionez, eta euren langileei horien gaineko informazioa emateari dagokionez, lege honen 18. artikuluko 1. idatz-zatiak ezarritakoaren arabera.

2. Lantokiaren titular den enpresaburuak beharrezko neurriak hartuko ditu, bere lantokian jarduerak gauzatzzen dituzten gainerako enpresaburuek infomazio eta jarraibide egokiak jaso ditzaten, lantokiko arriskuei eta kasuan kasuko babes-neurriei dagokionez, bai eta aplikatu beharreko larrialdi-neurriei dagokionez ere. Enpresaburu horiek euren langileei eman beharko diete horren gutziarren berri.

3. Berezko jardueraren obra edo zerbitzuak beste enpresa batzuekin kontratatzen edo azpikontratatzten dituzten enpresek, obra edo zerbitzu horiek euren lantokietan gauzatzzen badira, zaindu beharko dute kontratari eta azpikontratari horiek lan-arriskuak prebenitzeko arautegia betetzen dutela.

4. Lege honen 41. artikuluko 1. idatz-zatiaren azken paragrafoan jasotako betebeharrak aplikatuko dira, berebat, kontratatutako eragiketegi begira, en-

contratadas, en los supuestos en que los trabajadores de la empresa contratista o subcontratista no presten servicios en los centros de trabajo de la empresa principal, siempre que tales trabajadores deban operar con maquinaria, equipos, productos, materias primas o útiles proporcionados por la empresa principal.

5. Los deberes de cooperación y de información e instrucción recogidos en los apartados 1 y 2 serán de aplicación respecto de los trabajadores autónomos que desarrollen actividades en dichos centros de trabajo.

6. Las obligaciones previstas en este artículo serán desarrolladas reglamentariamente.

**Artículo 25.** *Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos*

1. El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan

presa kontratari edo azpikontrataria- ren langileek euren zerbitzuak ematen dituztenean enpresa nagusiaren lantokietan. Baina horretarako, langile horiek lan egin behar dute enpresa nagusiak emandako makina, ekipamendu, produktu, lehengai edo lanabesekin.

5. Aurreko 1 eta 2. idatz-zatietan jasotako lankidetz-eginbeharrak eta informazio- zein trebakuntza-eginbeharrak aplikatuko zaizkie lantoki horietan lan egiten duten langile autonomoi.

6. Artikulu honetan ezarri betebeharrak erregelamendu bidez garatuko dira.

**25. artikulua.** *Arrisku batzuen aurrean bereziki sentiberak diren langileak babestea*

1. Enpresaburuak modu berezian bermatuko du, ezaugarri pertsonalak edo egoera biologiko ezagunak direla eta, lanak eratorritako arriskuen aurrean bereziki sentiberak diren langileen babesa, desgaitasun fisiko, psikiko edo zentzumenezko egoera aitortu zaien langileena barne. Xede horretarako, enpresaburuak inguruabar horiek aintzat hartu beharko ditu, arriskuak ebaluatzean, eta, ebaluazio horien arabera, prebentzio- eta babes-neurri egokiak hartuko ditu.

Langileei lanpostu batzuetan ez zaie lanik emango, ezaugarri pertsonalen, egoera biologikoaren edo behar bezala aitortutako desgaitasun fisiko, psikiko edo zentzumenezkoaren ondorioz, langile horiek, osterantzeko langi-

ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

2. Igualmente, el empresario deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de la fertilidad, como del desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.

### **Artículo 26.** *Protección de la maternidad*

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la presente Ley deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho

leak nahiz enpresari lotutako beste pertsona batzuk arrisku-egoeran gera daitezkeenean edo, orokorrean, kasuan kasuko lanpostuen betekizun psiko-fisikoekin bat ez datozen egoera iragan-korrean daudenean.

2. Era berean, enpresaburuak ebaluazioetan kontuan hartu behar ditu, prebentzio-neurri egokiak har ditzan, langileen ugaltze-eginkizunean eragina izan dezaketen arriskuak, bereziki, agente fisiko, kimiko eta biologikoekin lan egiteagatik, ugalketak, ugalkortasunari nahiz ondorengoan garapenari dagokienez, izan ditzakeen ondorio mutageniko edo toxikotasun-izaerakoak direla eta.

### **26. artikulua.** *Amatasuna babestea*

1. Lege honen 16. artikulua aipatu arriskuen ebaluazioak zehaztu behar ditu, arrisku jakin bat izan dezakeen edozein jardueratan, haurdun dauden langileei edo erditu berri diren langileei dagokienez, langileen edo fetuaren osasunean eragin negatiboa izan dezaketen laneko agente, prozedura edo baldintzen izaera, gradua eta iraupena. Ebaluazioaren emaitzen arabera, segurtasun zein osasunerako arriskua badago, edo langileen haurdunaldian zein edoskitzealdian ondorioren bat izateko posibilitatea badago, arrisku hori saihesteko, enpresaburuak neurri egokiak hartuko ditu, ukitutako langilearen lan-baldintzak edo -denbora egokituz. Neurri horien artean ezarriko da, hala

riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o a categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

behar izanez gero, gauean lanik edo txandaka lanik ez egitea.

2. Lan-baldintzak edo -denbora ezin direnean egokitu edo, egokitu arren, lanpostuaren baldintzek haurdun dagoen langilearen edo fetuaren osasunean eragin negatiboa izan dezaketenean, eta hori berori ziurtatu dutenean Gizarte Segurantzako Institutu Nazionalako edo mutuetakoko mediku-zerbitzuek, langileari mediku-zerbitzuak ematen dizkion Osasuneko Zerbitzu Nazionalaren mediku-txostenarekin batera, langileak bere egoerarekin bat datorren beste lanpostu edo eginkizun bat bete beharko du. Enpresaburuak, langileen ordezkariekin kontsultatu ondoren, halako arriskuetatik kanpo dauden lanpostuak zehaztu beharko ditu.

Lanpostu- edo eginkizun-aldaketa gauzatuko da, mugigarritasun funtzionalan aplikatzen diren erregela eta irizpideekin bat etorriz; aldaketa horrek ondoreak izango ditu, langilearen osasun-egoerak aurreko lanpostuan lan egitea ahalbidetu arte.

Aurreko lerrokadan aipatu erregelak aplikatuta ere, lanpostu edo eginkizun bateragarriak izan ezean, langileari bere taldearekin edo kategoría baliokidearekin bat ez datorren lanpostua eman dakiok, baina langile horrek jatorrizko lanpostuari dagozkion alokairu guztiak jasotzeko eskubideari eutsiko dio.

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

5. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

### **Artículo 27.** *Protección de los menores*

1. Antes de la incorporación al trabajo de jóvenes menores de dieciocho años, y previamente a cualquier modificación importante de sus condiciones de trabajo, el empresario deberá efectuar una evaluación de los puestos de

3. Lanpostu-aldaketa hori teknikoki zein objektiboki ezin bada egin, edo justifikatutako arrazoen ondorioz ezin bada gauzatu, ukitutako langileari lan-kontratuaren etetea adieraz daiteke, Langileen Estatutuaren 45.1.d) artikulua jaso haurdunaldi bitarteko arriskuaren ondorioz; etete hori izango da langile horren seguratasuna eta osasuna babesteko behar den beste denborarako, eta langile horrek aurreko lanpostuan edo bere egoerarekin bat datorren beste lanpostu batean lan egiteko ezintasunak irauten bitartean.

4. Artikulu honetako 1 eta 2. zenbakietan xedatutakoa aplikatuko da, halaber, edoskitzealdian, lan-baldintzek eragin negatiboa izan badezakete emakumearen edo semearen nahiz alabaren osasunean, eta, hala ziurtatzen badu, aplikatu beharreko Gizarte Segurantzaren araubidean, langileari laguntza ematen dion medikuak.

5. Haurdun dauden langileek lanean absente izateko eskubidea izango dute, ordainsariak jasotzeko eskubidearekin batera, seme-alabak jaio aurreko azterketak eta erditzea prestatzeko teknikak egin daitezten; horretarako, enpresaburuari aurreabisua emango zaio, eta justifikatu egingo da halakoak lanaldian gauzatu beharra.

### **27. artikulua.** *Adingabeen babesa*

1. Hemezortzi urte baino gutxiago ko gazteak lanean hasi aurretik, eta horien lan-baldintzen edozein aldarazpen garrantzitsu egin aurretik, enpresaburuak ebaluatu beharko ditu langile horiek bete beharreko lanpostuak, arrisku ja-

trabajo a desempeñar por los mismos, a fin de determinar la naturaleza, el grado y la duración de su exposición, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico al respecto, a agentes, procesos o condiciones de trabajo que puedan poner en peligro la seguridad o la salud de estos trabajadores.

A tal fin, la evaluación tendrá especialmente en cuenta los riesgos específicos para la seguridad, la salud y el desarrollo de los jóvenes derivados de su falta de experiencia, de su inmadurez para evaluar los riesgos existentes o potenciales y de su desarrollo todavía incompleto.

En todo caso, el empresario informará a dichos jóvenes y a sus padres o tutores que hayan intervenido en la contratación, conforme a lo dispuesto en la letra b) del artículo 7 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, de los posibles riesgos y de todas las medidas adoptadas para la protección de su seguridad y salud.

2. Teniendo en cuenta los factores anteriormente señalados, el Gobierno establecerá las limitaciones a la contratación de jóvenes menores de dieciocho años en trabajos que presenten riesgos específicos.

**Artículo 28.** *Relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal*

1. Los trabajadores con relaciones de trabajo temporales o de duración determinada, así como los contratados por

kin bat izan dezakeen edozein jardueratan, langile horien segurtasuna eta osasuna arriskuan jar ditzaketen laneko agente, prozesu edo baldintzen izaera, gradua eta iraupena zehazteko.

Xede horretarako, ebaluazioak bereziki kontuan hartuko ditu gazteen segurtasun, osasun eta garapenerako arrisku zehatzak; horren arrazoi dira gazte horien esperientziarik eza, heldutasunik eza, dauden arriskuak edo izan daitezkeen arriskuak ebaluatzeko, eta erabateko garapenik eza.

Edozein kasutan ere, enpresaburuak informatuko ditu gazte horiek eta kontratuan parte hartu duten gazte horien gurasoak edo tutoreak, beraiek izan ditzaketen arriskuen eta euren segurtasuna eta osasuna babesteko hartutako neurri guztien gainean, martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege-dekretuak onetsitako Langileen Estatutuari buruzko Legearen 7. artikuluko b) letrak xedatutakoarekin bat etorritz.

2. Arestian aipatu inguruabarrak aintzat hartuta, Gobernuak mugak ezarriko ditu, arrisku zehatzak dituzten lanetan hemezortzi urte baino gutxiagoko gazteak kontratatzeko.

**28. artikulua.** *Aldi baterako, iraupen jakineko eta aldi baterako laneko enpresetako lan-harremanak*

1. Aldi baterako edo iraupen jakineko lan-harremanak dituzten langileek, bai eta aldi baterako laneko enpresek

empresas de trabajo temporal, deberán disfrutar del mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud que los restantes trabajadores de la empresa en la que prestan sus servicios.

La existencia de una relación de trabajo de las señaladas en el párrafo anterior no justificará en ningún caso una diferencia de trato por lo que respecta a las condiciones de trabajo, en lo relativo a cualquiera de los aspectos de la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

La presente Ley y sus disposiciones de desarrollo se aplicarán plenamente a las relaciones de trabajo señaladas en los párrafos anteriores.

2. El empresario adoptará las medidas necesarias para garantizar que, con carácter previo al inicio de su actividad, los trabajadores a que se refiere el apartado anterior reciban información acerca de los riesgos a los que vayan a estar expuestos, en particular en lo relativo a la necesidad de cualificaciones o aptitudes profesionales determinadas, la exigencia de controles médicos especiales o la existencia de riesgos específicos del puesto de trabajo a cubrir, así como sobre las medidas de protección y prevención frente a los mismos.

Dichos trabajadores recibirán, en todo caso, una formación suficiente y adecuada a las características del puesto de trabajo a cubrir, teniendo en cuenta su cualificación y experiencia profesional y los riesgos a los que vayan a estar expuestos.

kontratutako langileek ere, zein enpresatan zerbitzuak eman eta enpresa horretako gainerako langileen babes-maila izango dute segurtasun- eta osasun-arloan.

Aurreko paragrafoan aipatu lan-harremanek inola ere ez dute justifikatuko, lan-baldintzetan tratu-bereizketak egitea, langileen segurtasuna eta osasuna babesteko edozein inguruabarri dagokionez.

Lege hau eta beraren garapen-xedapenak oso-osoan aplikatuko zaizkie aurreko paragrafoetan aipatu lan-harremani.

2. Enpresaburuak neurri egokiak hartuko ditu, bere jarduerari ekin aurretik, aurreko idatz-zatiak aipatu langileek informazioa jasoko dutela bermatzeko; informazio horretara bilduko dira langile horiek izango dituzten arriskuak, bereziki lanbide-kualifikazio edo -gaitasun jakin batzuk izan beharra, medikuen kontrol bereziak egin beharra edo bete beharreko lanpostuak dituen arrisku zehatzak, bai eta arrisku horiei aurre egiteko babes- eta prebentzio-neurriak ere.

Langile horiek beti jasoko dute prestakuntza, behar bestekoa eta bete beharreko lanpostuarekin bat datorrena, langile horien lanbide-kualifikazioa zein -esperientzia eta langile horiek izango dituzten arriskuak kontuan hartuta.



3. Los trabajadores a que se refiere el presente artículo tendrán derecho a una vigilancia periódica de su estado de salud, en los términos establecidos en el artículo 22 de esta Ley y en sus normas de desarrollo.

4. El empresario deberá informar a los trabajadores designados para ocuparse de las actividades de protección y prevención o, en su caso, al servicio de prevención previsto en el artículo 31 de esta Ley de la incorporación de los trabajadores a que se refiere el presente artículo, en la medida necesaria para que puedan desarrollar de forma adecuada sus funciones respecto de todos los trabajadores de la empresa.

5. En las relaciones de trabajo a través de empresas de trabajo temporal, la empresa usuaria será responsable de las condiciones de ejecución del trabajo en todo lo relacionado con la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores. Corresponderá, además, a la empresa usuaria el cumplimiento de las obligaciones en materia de información previstas en los apartados 2 y 4 del presente artículo.

La empresa de trabajo temporal será responsable del cumplimiento de las obligaciones en materia de formación y vigilancia de la salud que se establecen en los apartados 2 y 3 de este artículo. A tal fin, y sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, la empresa usuaria deberá informar a la empresa de trabajo temporal, y ésta a los trabajadores afectados, antes de la adscripción de los mismos, acerca de las características propias de los

3. Artikulu honek aipatu langileek eskubidea izango dute, aldian-aldian euren osasun-egoera zain dadin, lege honen 22. artikuluan eta hori garatzen duten arauetan ezarritakoaren arabera.

4. Enpresaburuak informatu behar ditu babes- eta prebentzio-jarduerak gauzatzeko izendatu langileak edo, hala denean, lege honen 31. artikuluan jaso prebentzio-zerbitzua, artikulu honek aipatu langileak lanean hastearen inguruan. Informazio hori behar bestekoa izango da, langile horiek edo zerbitzu horrek euren eginkizunak modu egokian gauza ditzaten, enpresako langile guztiei dagokienez.

5. Aldi baterako laneko enpresen bidezko lan-harremanetan, enpresa erabiltzaileak lana betearazteko baldintzen gaineko erantzukizuna izango du, langileen segurtasuna eta osasuna babesteari dagokionez. Enpresa erabiltzailearen ardura izango da, berebat, artikulu honen 2 eta 4. idatz-zatietan ezarri informazio-betebeharrak betezea.

Aldi baterako laneko enpresak erantzukizuna izango du, artikulu honetako 2 eta 3. artikuluek prestakuntzaren eta osasuna zaintzearen inguruan ezarri betebeharren gainean. Horretarako, eta aurreko paragrafoan xedatutakoari kalterik egin gabe, enpresa erabiltzaileak aldi baterako laneko enpresa informatu behar du, bete beharreko lanpostuek dituzten ezaugarrien gainean eta behar diren kualifikazioen gainean. Laneko enpresak beste horrenbeste egin behar-

puestos de trabajo a desempeñar y de las cualificaciones requeridas.

La empresa usuaria deberá informar a los representantes de los trabajadores en la misma de la adscripción de los trabajadores puestos a disposición por la empresa de trabajo temporal. Dichos trabajadores podrán dirigirse a estos representantes en el ejercicio de los derechos reconocidos en la presente Ley.

**Artículo 29.** *Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos*

1. Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

2. Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:

1.º Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

2.º Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilita-

ko du ukitutako langileekin, langile horiek atxiki aurretik.

Enpresa erabiltzaileak bere langileen ordezkariak informatu beharko ditu, aldi baterako laneko enpresak lagatako langileen atxikimenduari ganean. Langile horiek ordezkari horiengana jo dezakete, lege honek aitortutako eskubiak egikaritzeko.

**29. artikulua.** *Langileen betebeharrak arriskuak prebenitzeko*

1. Langile bakoitzaren ardura da, beraren ahalmenen arabera, eta kasu bakoitzean hartutako prebentzio-neurrien bidez, laneko segurtasuna eta osasuna zaintzea, berarena zein beraren lanbide-jarduerak uki ditzakeen pertsonena, laneko jardunen eta ez-egiteen ondorioz, beraren prestakuntzaren eta enpresaburuaren jarraibideen arabera.

2. Langileen ardura da, euren prestakuntzaren arabera eta enpresaburuaren jarraibideei jarraituz:

1) Makinak, aparatuak, lanabesak, substantzia arriskutsuak, garraio-ekipamenduak eta, orokorrean, lan egiteko osterantzeko tresnak modu egokian erabiltzea, horien izaera eta aurreikus daitezkeen arriskuak kontuan hartuta.

2) Enpresaburuak emandako babes-ekipamenduak modu egokian erabil-

dos por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.

3.º No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

4.º Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.

5.º Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.

6.º Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

3. El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refieren los apartados anteriores tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores o de falta, en su caso, conforme a lo establecido en la correspondiente normativa sobre régimen disciplinario de los funcionarios públicos o del personal estatutario al servicio de las Adminis-

trea, enpresaburuaren jarraibideekin bat etorritz.

3) Euren jarduerako tresnetan edo jarduera hori gauzatzeko lan-lekuetan dauden segurtasun-gailuak edo instalazioak daitezkeenak jardunbidetik ez kentzea eta modu egokian erabiltzea.

4) Hierarkian gainetik dagoen pertsona, eta babes- zein prebentzio-jarduerak gauzatzeko izendatutako langilea edo, hala denean, prebentzio-zerbitzua berehala informatzea, euren ustez, zentzuzko arrazoiak direla eta, langileen segurtasun eta osasunerako arriskua dakarren edozein egoeraz.

5) Langileen laneko segurtasuna eta osasuna babesteko xedearekin, agintaritzak eskudunak ezarri betebeharrak betetzen laguntzea.

6) Enpresaburuarekin lankidetzan aritzea, horrek berma ditzan lan-baldintza seguruak eta langileen segurtasun zein osasunerako arriskurik ez daketanak.

3. Aurreko idatz-zatiek aipatu arriskuak prebenitzeko betebeharren inguruko langileen ez-betetzeak laneko ez-betetzeak izango dira, Langileen Estatutuaren 58.1 artikulua jaso ondoretarako, edo faltak, hala denean, funtzionario publikoen edo administrazio publikoen zerbitzupeko estatutudun langileen diziplina-araubideari buruzko kasuan kasuko arautegiak ezarritakoaren arabera. Idatz-zati honetan xedatutakoa aplikatuko zaie, halaber, jar-

traciones públicas. Lo dispuesto en este apartado será igualmente aplicable a los socios de las cooperativas cuya actividad consista en la prestación de su trabajo, con las precisiones que se establezcan en sus Reglamentos de Régimen Interno.

#### CAPÍTULO IV Servicios de prevención

##### **Artículo 30.** *Protección y prevención de riesgos profesionales*

1. En cumplimiento del deber de prevención de riesgos profesionales, el empresario designará uno o varios trabajadores para ocuparse de dicha actividad, constituirá un servicio de prevención o concertará dicho servicio con una entidad especializada ajena a la empresa.

2. Los trabajadores designados deberán tener la capacidad necesaria, disponer del tiempo y de los medios precisos y ser suficientes en número, teniendo en cuenta el tamaño de la empresa, así como los riesgos a que están expuestos los trabajadores y su distribución en la misma, con el alcance que se determine en las disposiciones a que se refiere la letra e) del apartado 1 del artículo 6 de la presente Ley.

Los trabajadores a que se refiere el párrafo anterior colaborarán entre sí y, en su caso, con los servicios de prevención.

3. Para la realización de la actividad de prevención, el empresario deberá

dueratzat lan egitea duten kooperatibetako bazkideei, horien barne-araudietan ezarritako zehaztasunen arabera.

#### IV. KAPITULUA Prebentzio-zerbitzuak

##### **30. artikulua.** *Lanbide-arriskuak babestea eta prebenitzea*

1. Lanbide-arriskuak prebenitzeko eginbeharra bete dadin, enpresaburuak langile bat edo batzuk izendatuko ditu, prebentzio horretaz arduratzeko, prebentzio-zerbitzua eratuko du edo enpresatik kanpoko erakunde espezializatut batekin hitzartuko du zerbitzu hori.

2. Izendatutako langileek izan beharko dituzte behar besteko gaitasuna, denbora eta tresneria egokia; eta behar beste langile izan beharko dira, aintzat hartuta enpresaren tamaina, bai eta langileek dituzten arriskuak eta arrisku horiek enpresan zer-nola banatuta dauden ere, lege honen 6. artikuluko 1. idatz-zatiren e) letrak aipatu xedapenek ezarri ginoan.

Aurreko paragrafoak aipatu langileak elkarlanean arituko dira, euren artean eta, hala denean, prebentzio-zerbitzuekin.

3. Prebentzio-jarduera gauzatzeko, enpresaburuak ahalbidetu beharko du

facilitar a los trabajadores designados el acceso a la información y documentación a que se refieren los artículos 18 y 23 de la presente Ley.

4. Los trabajadores designados no podrán sufrir ningún perjuicio derivado de sus actividades de protección y prevención de los riesgos profesionales en la empresa. En ejercicio de esta función, dichos trabajadores gozarán, en particular, de las garantías que para los representantes de los trabajadores establecen las letras a), b) y c) del artículo 68 y el apartado 4 del artículo 56 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Esta garantía alcanzará también a los trabajadores integrantes del servicio de prevención, cuando la empresa decida constituirlo de acuerdo con lo dispuesto en el artículo siguiente.

Los trabajadores a que se refieren los párrafos anteriores deberán guardar sigilo profesional sobre la información relativa a la empresa a la que tuvieran acceso como consecuencia del desempeño de sus funciones.

5. En las empresas de menos de seis trabajadores, el empresario podrá asumir personalmente las funciones señaladas en el apartado 1, siempre que desarrolle de forma habitual su actividad en el centro de trabajo y tenga la capacidad necesaria, en función de los riesgos a que estén expuestos los trabajadores y la peligrosidad de las actividades, con el alcance que se determine en las disposiciones a que se refiere la letra e) del apartado 1 del artículo 6 de la presente Ley.

izendatutako langileek eskura izatea lege honen 18 eta 23. artikuluek aipatu informazioa eta agiriak.

4. Izendatutako langileek ezin izango dute inolako galerarik jasan, lanbide-arriskuak babesteko eta prebenitzeko enpresan duten jardueren ondorioz. Eginkizun hori gauzatzeko, langile horiek izango dituzte, bereziki, langileen ordezkarietaz ezarritako bermeak, Langileen Estatutuari buruzko Legearen testu bategineko 68. artikulua (a), b) eta c) leteretan, eta 56. artikuluko 4. idatz-zatian ezarritakoak.

Berme hori izango dute, berebat, prebentzio-zerbitzuko langileek, enpresak zerbitzu hori eratzea erabakitzen duenean, hurrengo artikulua xedatutakoaren arabera.

Aurreko lerrokadek aipatu langileek lanbide-isilpekoa izango dute, euren eginkizunak betetzearen ondorioz eskura izan dezaketen enpresako informazioaren gainean.

5. Sei langile baino gutxiagoko enpresetan, enpresaburuak bere gain hartu ditzake 1. idatz-zatian aipatu eginkizunak, bere jarduera lantokian ohikotasunez gauzatzen badu eta behar besteko gaitasuna badu, langileek dituzten arriskuak eta jardueren arriskua kontuan hartuta, lege honen 6. artikuluko 1. idatz-zatiaren e) letrako xedapenak ezarri ginoan.

6. El empresario que no hubiere concertado el Servicio de prevención con una entidad especializada ajena a la empresa deberá someter su sistema de prevención al control de una auditoría o evaluación externa, en los términos que reglamentariamente se determinen.

### **Artículo 31.** *Servicios de prevención*

1. Si la designación de uno o varios trabajadores fuera insuficiente para la realización de las actividades de prevención, en función del tamaño de la empresa, de los riesgos a que están expuestos los trabajadores o de la peligrosidad de las actividades desarrolladas, con el alcance que se establezca en las disposiciones a que se refiere la letra e) del apartado 1 del artículo 6 de la presente Ley, el empresario deberá recurrir a uno o varios servicios de prevención propios o ajenos a la empresa, que colaborarán cuando sea necesario.

Para el establecimiento de estos servicios en las Administraciones públicas se tendrá en cuenta su estructura organizativa y la existencia, en su caso, de ámbitos sectoriales y descentralizados.

2. Se entenderá como servicio de prevención el conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas a fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, asesorando y asistiendo para ello al empresario, a los trabajadores y a sus representantes y a los órganos de representación especializados. Para el ejercicio de sus funciones,

6. Prebentzio-zerbitzua enpresatik kanpoko erakunde espezializatu batekin hitzartu ez duen enpresaburuak aditegi edo kanpoko ebaluazio baten kontrolpean jarri beharko du bere prebentzio-sistema, erregelamendu bidez ezarritakoaren arabera.

### **31. artikulua.** *Prebentzio-zerbitzuak*

1. Langile baten edo batzuen izendapena ez bada nahikoa prebentzio-jarduerak gauzatzeko, enpresaren tamaina, langileek dituzten arriskuak edo gauzaturako jardueren arriskua aintzat hartuta, lege honen 6. artikuluko 1. idatz-zatiaren e) letrako xedapenek ezarri ginoan, enpresaburua baliatuko da enpresako edo enpresatik kanpoko prebentzio-zerbitzu batez edo batzuez, eta horiek, hala behar denean, elkarlanean arituko dira.

Zerbitzu horiek administrazio publikoetan ezar daitezten, aintzat hartuko da zerbitzu horien antolaketa-egitura eta, hala denean, sektorekako esparruak edo esparru deszentralizatuak dauden.

2. Prebentzio-zerbitzu gisa ulertuko da prebentzio-jarduerak gauzatzeko behar diren giza baliabideen eta baliabide materialen multzoa, langileen segurtasuna eta osasuna modu egokian berma daitezten. Horretarako, aholkuak eta laguntza emango zaizkie enpresaburuari, langileei eta horien ordezkariari zein ordezkari-tza-organismo espezializatuari. Prebentzio-zerbitzuak bere eginkizunak gauza ditzan, enpresabu-

el empresario deberá facilitar a dicho servicio el acceso a la información y documentación a que se refiere el apartado 3 del artículo anterior.

3. Los servicios de prevención deberán estar en condiciones de proporcionar a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgo en ella existentes y en lo referente a:

a) El diseño, implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales que permita la integración de la prevención en la empresa.

b) La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores en los términos previstos en el artículo 16 de esta Ley.

c) La planificación de la actividad preventiva y la determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas y la vigilancia de su eficacia.

d) La información y formación de los trabajadores.

e) La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.

f) La vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo.

4. El servicio de prevención tendrá carácter interdisciplinario, debiendo sus medios ser apropiados para cumplir sus funciones. Para ello, la formación, especialidad, capacitación, dedicación y número de componentes de estos servicios, así como sus recursos

ruak ahalbidetu beharko du zerbitzu horrek eskura izatea aurreko artikuluko 3. idatz-zatiak aipatu informazioa eta agiriak.

3. Enpresak zein motatako arriskuak izan eta prebentzio-zerbitzuek horien araberako aholkuak eta informazioa eman behar dizkiote enpresari ondoko gaiei buruz:

a) Enpresan prebentzioa izatea ahalbidetzen duen lan-arriskuak prebentzeko plana diseinatu, ezarri eta aplikatzea.

b) Langileen segurtasunean eta osasunean eragina izan dezaketen arriskuak ebaluatzea, lege honen 16. artikulua ezarritakoa aintzat hartuta.

c) Prebentzio-jardueraren plangintza eta prebentzio-neurriak hartzeko nahiz neurri horien eragingarritasuna zaintzeko lehentasunak zehaztea.

d) Langileak informatu eta horiei prestakuntza ematea.

e) Lehen sorospenak eman eta larrialdi-planak aplikatzea.

f) Lanak eratorritako arriskuei dagokienez, langileen osasuna zaintzea.

4. Prebentzio-zerbitzuak diziplina arteko izaera izango du, eta tresna egokiak izan beharko ditu bere eginkizunak betetzeko. Horretarako, zerbitzu horien prestakuntza, espezialitatea, ahalmena, arduraldia eta horiek osatzen dituzten pertsonen kopurua zein

técnicos, deberán ser suficientes y adecuados a las actividades preventivas a desarrollar, en función de las siguientes circunstancias:

- a) Tamaño de la empresa.
- b) Tipos de riesgo a los que puedan encontrarse expuestos los trabajadores.
- c) Distribución de riesgos en la empresa.

5. Para poder actuar como servicios de prevención, las entidades especializadas deberán ser objeto de acreditación por la Administración laboral, mediante la comprobación de que reúnen los requisitos que se establezcan reglamentariamente y previa aprobación de la Administración sanitaria en cuanto a los aspectos de carácter sanitario.

**Artículo 32.** *Actuación preventiva de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales*

Las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social podrán desarrollar para las empresas a ellas asociadas las funciones correspondientes a los servicios de prevención, con sujeción a lo dispuesto en el apartado 5 del artículo 31.

Los representantes de los empresarios y de los trabajadores tendrán derecho a participar en el control y seguimiento de la gestión desarrollada por las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social en las funciones a que se refiere el párrafo anterior conforme a lo previsto en el artículo 39, cinco,

baliabide teknikoak izan beharko dira behar bestekoak eta gauzatu beharreko prebentzio-jardueren araberrakoak, inguruabar hauek kontuan hartuta:

- a) Enpresaren tamaina.
- b) Langileek izan ditzaketen arrisku-motak.
- c) Arriskuen banaketa enpresan.

5. Erakunde espezializatuek prebentzio-zerbitzu gisa jardun dezakete. Horretarako, lan-administrazioak egiaz-tatu beharko ditu erakunde horiek, erregelamendu bidez ezarritako betekizunak betetzen ditzutela frogatu ondoren. Gainera, alde aurretik, administrazio sanitarioak onartu behar ditu erakundu horiek, izaera sanitarioko inguruabarrak kontuan hartuta.

**32. artikulua.** *Lan-istripu eta lanbide-gaixotasunen mutuen prebentzio-jarduna*

Gizarte Segurantzaren lan-istripu eta lanbide-gaixotasunen mutuek prebentzio-zerbitzuen eginkizunak gauza ditzakete, euren baitara elkartutako enpresentzat, 31. artikuluko 5. idatz-zatian xedatutakoa kontuan hartuta.

Enpresaburuen eta langileen ordezkariet parte hartzeko eskubidea izango dute, Gizarte Segurantzaren lan-istripu eta lanbide-gaixotasunen mutuek aurreko lerrokadako eginkizunetan gauzatu kudeaketaren gaineko kontrollean eta segimenduan, abenduaren 30eko 42/1994 Legeak, zerga, administrazio eta lan-arloko neurriei buruz-



de la Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y de orden social.

**Artículo 32bis.** *Presencia de los recursos preventivos*

1. La presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos, cualquiera que sea la modalidad de organización de dichos recursos, será necesaria en los siguientes casos:

a) Cuando los riesgos puedan verse agravados o modificados en el desarrollo del proceso o la actividad, por la concurrencia de operaciones diversas que se desarrollan sucesiva o simultáneamente y que hagan preciso el control de la correcta aplicación de los métodos de trabajo.

b) Cuando se realicen actividades o procesos que reglamentariamente sean considerados como peligrosos o con riesgos especiales.

c) Cuando la necesidad de dicha presencia sea requerida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, si las circunstancias del caso así lo exigieran debido a las condiciones de trabajo detectadas.

2. Se consideran recursos preventivos, a los que el empresario podrá asignar la presencia, los siguientes:

a) Uno o varios trabajadores designados de la empresa.

b) Uno o varios miembros del servicio de prevención propio de la empresa.

c) Uno o varios miembros del o los servicios de prevención ajenos concertados por la empresa.

koak, 39bost artikuluan ezarritakoaren arabera.

**32bis artikulua.** *Prebentzio-baliabideak egotea*

1. Lantokian prebentzio-baliabideak egotea beharrezkoa da, baliabide horiek antolatzeke modalitatea edozein izanda ere, ondoko kasuetan:

a) Arriskuak larriagotu edo aldaraz daitezkeenean, prozesua edo jarduera gauzatzean, eragiketa batzuk izateagatik, elkarren segidan edo aldi berean gauzatzen direnak eta lan-metodoen behar bezalako aplikazioa kontrolatzea dakartenak.

b) Erregelamenduen arabera arriskuak diren edo arrisku bereziak dituzten prozesuak edo jarduerak egiten direnean.

c) Prebentzio-baliabide horiek egon beharra Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzailetzak agintzen duenean, kasuaren inguruabarrek halaxe eskatzen badute, detektatutako lan-baldintzak direla-eta.

2. Ondokoak dira prebentzio-baliabideak, eta enpresaburuak horiek lantokian egotea agin dezake:

a) Enpresak izendatutako langile bat edo batzuk.

b) Enpresako prebentzio-zerbitzuko kide bat edo batzuk.

c) Enpresak hitzartutako enpresatik kanpoko prebentzio-zerbitzuen kide bat edo batzuk.

Cuando la presencia sea realizada por diferentes recursos preventivos éstos deberán colaborar entre sí.

3. Los recursos preventivos a que se refiere el apartado anterior deberán tener la capacidad suficiente, disponer de los medios necesarios y ser suficientes en número para vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas, debiendo permanecer en el centro de trabajo durante el tiempo en que se mantenga la situación que determine su presencia.

4. No obstante lo señalado en los apartados anteriores, el empresario podrá asignar la presencia de forma expresa a uno o varios trabajadores de la empresa que, sin formar parte del servicio de prevención propio ni ser trabajadores designados, reúnan los conocimientos, la cualificación y la experiencia necesarios en las actividades o procesos a que se refiere el apartado 1 y cuenten con la formación preventiva correspondiente, como mínimo, a las funciones del nivel básico.

En este supuesto, tales trabajadores deberán mantener la necesaria colaboración con los recursos preventivos del empresario.

Prebentzio-baliabide desberdinak daudenean, horiek elkarlanean aritu beharko dira.

3. Aurreko idatz-zatiak aipatu prebentzio-baliabideek izan beharko dituzte gaitasun nahikoa eta behar besteko tresnak, eta izan beharko dira prebentzio-jarduerak betetzen direla zaintzeko adina; prebentzio-baliabide horiek lantokian egon beharko dira, horiek lantokian egotea eragin duen egoerak iraun bitartean.

4. Aurreko idatz-zatietan aipatutakoa gorabehera, enpresaburuak esanbidez agin diezaieke langile bati edo batzuei lantokian egotea, nahiz eta prebentzio-zerbitzukoak izan ez, ezta izendatutako langileak ere; langile horiek izango dituzte 1. idatz-zatiak aipatu jarduera edo prozesuetan behar diren baldintzak, kualifikazioa eta esperientzia, bai eta, gutxienez, oinarritzko mailako eginkizunei dagokien prebentzio-prestakuntza ere.

Azken kasu horretan, langile horiek behar besteko elkarlana izango dute enpresaburuaren prebentzio-baliabideekin.

## CAPÍTULO V

### Consulta y participación de los trabajadores

#### **Artículo 33.** *Consulta de los trabajadores*

1. El empresario deberá consultar a los trabajadores, con la debida antela-

## V. KAPITULUA

### Langileak kontsultatzea eta langileen partaidetza

#### **33. artikulua.** *Langileak kontsultatzea*

1. Enpresaburuak langileak kontsultatu beharko ditu, beharrezko aurrera-

ción, la adopción de las decisiones relativas a:

a) La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.

b) La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de los trabajadores encargados de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.

c) La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.

d) Los procedimientos de información y documentación a que se refieren los artículos 18, apartado 1, y 23, apartado 1, de la presente Ley.

e) El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.

f) Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.

2. En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, las consultas a que se refiere el apartado anterior se llevarán a cabo con dichos representantes.

penarekin, ondoko hauek direnean erabaki beharrekoak:

a) Enpresan lana planifikatzea eta antolatzea, eta teknologia berriak sartzea, halakoek langileen segurtasunean eta osasunean izan ditzaketen ondorioen inguruan, ekipamenduak aukeratzeagatik, lan-baldintzak zehaztu zein egokitzeagatik eta inguruneak lanean duen eraginagatik.

b) Enpresan osasuna babesteko eta lanbide-arriskuak prebenitzeko jarduerak antolatu eta gauzatzea, jarduera horiek gauzatzeaz arduratuko diren langileak izendatzea edo enpresatik kanpoko zerbitzu batera jotzea barne.

c) Larrialdi-neurriez arduratuko diren langileak izendatzea.

d) Lege honen 18. artikuluko 1. idatz-zatiak eta 23. artikuluko 1. idatz-zatiak informazioaren eta agirien gainean jaso prozedurak.

e) Prebentzio-arloko prestakuntzaren proiektua eta antolaketa.

f) Langileen segurtasunean eta osasunean ondorio garrantzitsuak izan ditzakeen beste edozein ekintza.

2. Langileen ordezkariak ditzuten enpresetan, aurreko idatz-zatiak aipatu kontsultak ordezkari horiei egingo zaizkie.

**Artículo 34.** *Derechos de participación y representación*

1. Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo.

En las empresas o centros de trabajo que cuenten con seis o más trabajadores, la participación de éstos se canalizará a través de sus representantes y de la representación especializada que se regula en este capítulo.

2. A los comités de empresa, a los delegados de personal y a los representantes sindicales les corresponde, en los términos que, respectivamente, les reconocen el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Organos de Representación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas y la Ley Orgánica de Libertad Sindical, la defensa de los intereses de los trabajadores en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Para ello, los representantes del personal ejercerán las competencias que dichas normas establecen en materia de información, consulta y negociación, vigilancia y control y ejercicio de acciones ante las empresas y los órganos y tribunales competentes.

3. El derecho de participación que se regula en este capítulo se ejercerá en el ámbito de las Administraciones públicas con las adaptaciones que procedan en atención a la diversidad de las actividades que desarrollan y las diferentes condiciones en que éstas se realizan, la complejidad y dispersión de su estructura organizativa y sus peculiaridades en materia de representación

**34. artikulua.** *Partaidetza- eta ordezkari-tza-eskubideak*

1. Langileek enpresan parte hartze-ko eskubidea dute, laneko arriskuak prebenitzearekin zerikusia duten gaietan.

Sei langile edo gehiago dituzten enpresa edo lantokietan, langileen partaidetza euren ordezkari- eta kapitulu honetan arautu den ordezkari-tza espezializatuak bideratuko dute.

2. Enpresa-batzordeei, langileen eskuordeei eta sindikatu-eskuordeei dago-kie, Langileen Estatutuak, Administra-zio Publikoen Zerbitzupeko Langileen Ordezkari-tza-organoen Legeak eta Sindikatu-askatasunari buruzko Lege Organikoak aitortutakoaren arabera, langileen interesak defendatzea, laneko arriskuak prebenitzearen inguruan. Horretarako, langileen ordezkari-ek egitarituko dituzte arau horiek ezarri esku-menak, informazioari, kontsulta eta negoziazioari, ikuskatze eta kontrolari, eta enpresetan zein organo eta auzitegi eskudunetan akzioak egitaritzeari buruzkoak.

3. Kapitulu honetan arautu den partaidetza-eskubidea administrazio publi-koen esparruan egitarituko da, bidezko egokitzapenekin; horretarako, kontuan hartuko dira administrazio publikoen esparruan gauzatzen diren jarduerak eta jarduera horiek zein baldintzatan gauzatzen diren, administrazio publikoaren antolaketa-egituraren zailtasuna eta sakabanaketa, eta administrazio publiko-

colectiva, en los términos previstos en la Ley 7/1990, de 19 de julio, sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos, pudiéndose establecer ámbitos sectoriales y descentralizados en función del número de efectivos y centros.

Para llevar a cabo la indicada adaptación en el ámbito de la Administración General del Estado, el Gobierno tendrá en cuenta los siguientes criterios:

a) En ningún caso dicha adaptación podrá afectar a las competencias, facultades y garantías que se reconocen en esta Ley a los delegados de prevención y a los comités de seguridad y salud.

b) Se deberá establecer el ámbito específico que resulte adecuado en cada caso para el ejercicio de la función de participación en materia preventiva dentro de la estructura organizativa de la Administración. Con carácter general, dicho ámbito será el de los órganos de representación del personal al servicio de las Administraciones públicas, si bien podrán establecerse otros distintos en función de las características de la actividad y frecuencia de los riesgos a que puedan encontrarse expuestos los trabajadores.

c) Cuando en el indicado ámbito existan diferentes órganos de representación del personal, se deberá garantizar una actuación coordinada de todos ellos en materia de prevención y protección de la seguridad y la salud en el trabajo, posibilitando que la partici-

ak ordezkarriz kolektiboaren inguruan dituen berezitasunak, uztailaren 19ko 7/1990 Legeak, enplegatu publikoen negoziatio kolektiboari eta horiek lan-baldintzen zehaztapenean parte hartzeari buruzkoak, ezarritakoaren arabera. Halaber, sektorekako esparruak eta esparru deszentralizatuak ezar daitezke, pertsona-kopuruaren eta lantokien arabera.

Egokitzapen hori Estatuko Administrazio Orokorraren esparruan gauzatzeko, Gobernuak ondoko irizpideak hartuko ditu kontuan:

a) Egokitzapen horrek inola ere ezin izango ditu ukitu lege honetan prebentziorako eskuordeei, eta segurtasun eta osasuneko batzordeei aitortutako ahalmenak eta bermeak.

b) Administrazioaren antolaketa-egituran, kasu bakoitzean egoki den esparru zehatza ezarri beharko da, prebentzio-arloan partaidetza-eginkizuna egikaritzeko. Oro har, esparru hori izango da administrazio publikoen zerbitzupeko langileen ordezkarriz-organoen dutena, baina beste esparru batzuk ezarri ahalko dira, jardueraren ezaugarriak eta langileek izan ditzaketen arriskuak kontuan hartuta.

c) Aipatu esparru horretan langileen ordezkarriz-organoren batzuk daudenean, organoren arteko jardun koordinatua bermatu beharko da, laneko segurtasunaren eta osasunaren prebentzio-eta babes-arloan, batzuen eta besteen artean partaidetza modu bateratuan

pación se realice de forma conjunta entre unos y otros, en el ámbito específico establecido al efecto.

d) Con carácter general, se constituirá un único comité de seguridad y salud en el ámbito de los órganos de representación previstos en la Ley de Organos de Representación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, que estará integrado por los delegados de prevención designados en dicho ámbito, tanto para el personal con relación de carácter administrativo o estatutario como para el personal laboral, y por representantes de la Administración en número no superior al de delegados. Ello no obstante, podrán constituirse comités de seguridad y salud en otros ámbitos cuando las razones de la actividad y el tipo y frecuencia de los riesgos así lo aconsejen.

### **Artículo 35.** *Delegados de Prevención*

1. Los delegados de prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

2. Los delegados de prevención serán designados por y entre los representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación previstos en las normas a que se refiere el artículo anterior, con arreglo a la siguiente escala:

De 50 a 100 trabajadores: 2 delegados de prevención.

De 101 a 500 trabajadores: 3 delegados de prevención.

gauzatzea ahalbidetuz, kasu bakoitzean ezarri esparru zehatzean.

d) Orokorrean, segurtasun eta osasuneko batzorde bakarra eratuko da, Administrazio Publikoen Zerbitzupeko Langileen Ordezkaritza-organoen Legeak ezarri ordezkaritza-organoen esparruan. Batzorde hori osatuko dute esparru horretan izendatu prebentziarako eskuordeek, hala administrazio- edo estatutu-izaerako langileentzat nola lan-izaerako langileentzat, eta administrazioaren ordezkariek; administrazioaren ordezkarikopurua ez da izango eskuordeen kopurua baino handiagoa. Hori gorabehera, beste esparru batzuetan segurtasun eta osasuneko batzordeak eratu ahalko dira, jardueraren araberako arrazoiek eta arrisku-motek zein horien maiztasunak halaxe eskatzen dutenean.

### **35. artikulua.** *Prebentziarako eskuordeak*

1. Prebentziarako eskuordeak dira lan-arriskuen prebentzio-arloan eginkizunak dituzten langileen ordezkariek.

2. Langileen ordezkariek euren artean izendatuko dituzte prebentziarako eskuordeak, aurreko artikulua ezarri ordezkaritza-organoen esparruan, ondoko eskalaren arabera:

50 langiletik 100era: prebentziarako bi eskuorde.

101 langiletik 500era: prebentziarako hiru eskuorde.

De 501 a 1 000 trabajadores: 4 delegados de prevención.

De 1 001 a 2 000 trabajadores: 5 delegados de prevención.

De 2 001 a 3 000 trabajadores: 6 delegados de prevención.

De 3 001 a 4 000 trabajadores: 7 delegados de prevención.

De 4 001 en adelante: 8 delegados de prevención.

En las empresas de hasta treinta trabajadores el delegado de prevención será el delegado de personal. En las empresas de treinta y uno a cuarenta y nueve trabajadores habrá un delegado de prevención que será elegido por y entre los delegados de personal.

3. A efectos de determinar el número de delegados de prevención se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

a) Los trabajadores vinculados por contratos de duración determinada superior a un año se computarán como trabajadores fijos de plantilla.

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

4. No obstante lo dispuesto en el presente artículo, en los convenios colectivos podrán establecerse otros sistemas de designación de los delegados

501 langiletik 1 000ra: prebentziorako lau eskuorde.

1 001 langiletik 2 000ra: prebentziorako bost eskuorde.

2 001 langiletik 3 000ra: prebentziorako sei eskuorde.

3 001 langiletik 4 000ra: prebentziorako zazpi eskuorde.

4 001 langiletik aurrera: prebentziorako zortzi eskuorde.

Hogeita hamar langile arteko enpresetan, langileen eskuordea izango da prebentziorako eskuordea. Hogeita hamar langiletik berrogeita bederatzirako enpresetan, prebentziorako eskuorde bakarra egongo da, langileen eskuordeek euren artean hautatuko dutena.

3. Prebentziorako eskuordeen kopurua zehazteko, hurrengo irizpideak hartuko dira kontuan:

a) Urtebetetik gorako iraupen jakineko kontratuak dituzten langileak plantillako langile finko gisa zenbatuko dira.

b) Urtebete arteko epe-mugadun kontratua dutenak zenbatuko dira, izendapenaren aurreko urtean lanean egindako lanegunen arabera. Lanean egindako berrehun egun edo zatikiko, langile bat gehiago zenbatuko da.

4. Artikulu honetan xedatutakoa gorabehera, hitzarmen kolektiboetan beste sistema batzuk jaso daitezke, prebentziorako eskuordeak izendatze-

de prevención, siempre que se garantice que la facultad de designación corresponde a los representantes del personal o a los propios trabajadores.

Asimismo, en la negociación colectiva o mediante los acuerdos a que se refiere el artículo 83, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores podrá acordarse que las competencias reconocidas en esta Ley a los delegados de prevención sean ejercidas por órganos específicos creados en el propio convenio o en los acuerdos citados. Dichos órganos podrán asumir, en los términos y conforme a las modalidades que se acuerden, competencias generales respecto del conjunto de los centros de trabajo incluidos en el ámbito de aplicación del convenio o del acuerdo, en orden a fomentar el mejor cumplimiento en los mismos de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

Igualmente, en el ámbito de las Administraciones públicas se podrán establecer, en los términos señalados en la Ley 7/1990, de 19 de julio, sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos, otros sistemas de designación de los delegados de prevención y acordarse que las competencias que esta Ley atribuye a éstos puedan ser ejercidas por órganos específicos.

**Artículo 36.** *Competencias y facultades de los delegados de prevención*

1. Son competencias de los delegados de prevención:

ko, betiere, horiek izendatzeko ahalmena langileen ordezkarietara edo langileei euren dagokiela bermatuta.

Orobat, negoziazio kolektiboan edo Langileen Estatutuaren 83. artikuluko 3. idatz-zatiak jaso akordioen bidez erabaki daiteke lege honetan prebentziorako eskuordeei aitortutako eskumenak hitzarmenean edo aipatu akordioetan sortutako organo bereziek egikaritzea. Organo horiek eskumen orokorrak izan ditzakete, erabakitako inguruabarren eta modalitateen arabera, hitzarmenaren edo akordioaren aplikazio-esparruko lantoki guztietara, lantoki horietan lan-arrikuak prebentziorako arautegia hobeto betetzea sustatzeko.

Modu berean, administrazio publikoen esparruan, uztailearen 19ko 7/1990 Legeak, enplegatu publikoen negoziazio kolektiboari eta horiek lan-baldintzen zehaztapenean parte hartzeri buruzkoak, xedatutakoaren arabera, prebentziorako eskuordeak izendatzeko beste sistema batzuk ezar daitezke, eta erabaki daiteke lege honek prebentziorako eskuordeei eratzitako eskumenak organo bereziek egikaritzea.

**36. artikulua.** *Prebentziorako eskuordeen eskumenak eta ahalmenak*

1. Prebentziorako eskuordeen eskumenak dira:



a) Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.

b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

c) Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la presente Ley.

d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales. En las empresas que, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 38 de esta Ley, no cuenten con comité de seguridad y salud por no alcanzar el número mínimo de trabajadores establecido al efecto, las competencias atribuidas a aquél en la presente Ley serán ejercidas por los delegados de prevención.

2. En el ejercicio de las competencias atribuidas a los delegados de prevención, éstos estarán facultados para:

a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, en los términos previstos en el artículo 40 de esta Ley, a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

a) Enpresako zuzendaritzarekin elkarlanean aritzea, prebentzio-ekintza hobetzeko.

b) Lan-arriskuak prebenitzeko arautegia betetzeko, langileen lankidetzaz sustatzea zein bultzatzea.

c) Enpresaburuaren kontsultak jasotzea, lege honen 33. artikulua aipatu erabakien inguruan, eta erabaki horiek bete baino lehenago.

d) Lan-arriskuak prebenitzeko arautegia bete dadin, zaintza- eta kontrol-lanak egitea. Lege honen 38. artikuluko 2. idatz-zatian xedatutakoaren arabera, segurtasun eta osasuneko batzorderik ez duten enpresetan, horretarako behar beste langilerik ez izateagatik, prebentziorako eskuordeek egikaritzeko dituzte lege honetan segurtasun eta osasunerako batzordeari eratzkitako eskumenak.

2. Prebentziorako eskuordeek ondoko ahalmenak izango dituzte, eratziki zaizkien eskumenak egikaritzean:

a) Teknikariei laguntzea, laneko ingurunearen prebentzio-izaerako ebaluazioetan, bai eta, lege honen 40. artikulua ezarritakoaren arabera, Laneko eta Gizarte Segurantzako ikuskatzaileei laguntzea ere, horiek lantokietan egiten dituzten bisita eta egiaztapenetan, lan-arriskuak prebenitzeko arautegia betetzen dela egiaztatzeko. Ikuskatzaile horiei egin diezazkiekete egokitatzat jotzen dituzten oharrak.

b) Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de esta Ley, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23 de esta Ley. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.

c) Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

d) Recibir del empresario las informaciones obtenidas por éste procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 40 de esta Ley en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

e) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

b) Eskura izatea, lege honen 22. artikuluko 4. idatz-zatian jaso mugekin, euren eginkizunak gauzatzeko adina informazio eta agiri, lan-baldintzen gainean, eta, bereziki, lege honen 18 eta 23. artikuluek jaso informazioa eta agiriak. Informazioak muga horiek dituztenean, informazio hori eman daiteke isil-gordearen errespetua bermatzen den ginoan bakarrik.

c) Enpresaburuaren informazioa jasotzea, langileen osasunean eragindako kalteen inguruan, enpresaburuak horien berri izan ondoren; lanalditik kanpo bada ere, gertaeren tokian ager daitezke prebentziorako eskuordeak, gertaeron inguruabarren berri izateko.

d) Enpresan babes- eta prebentzio-jardueraz arduratzen diren pertsona edo organoek eta langileen segurtasun eta osasunerako eskumenak dituzten erakundeek enpresaburuari zein informazio eman eta enpresaburuarengandik informazio hori jasotzea, lege honen 40. artikulua Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzailetzarekin elkarlanean aritzeari buruz xedatutakoari kalterik egin gabe.

e) Lan-lekuetara bisitak egitea, ikuskatze- eta kontrol-lanak gauzatzeko, lan-baldintzen egoeraren gainean; horretarako, lan-lekuetako edozein gunetara sartu eta lanaldian langileekin komunika daitezke, ekoizpen-prozesuaren ohiko garapenari aldaketarik egin gabe.

f) Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al empresario, así como al comité de seguridad y salud para su discusión en el mismo.

g) Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades a que se refiere el apartado 3 del artículo 21.

3. Los informes que deban emitir los delegados de prevención a tenor de lo dispuesto en la letra c) del apartado 1 de este artículo deberán elaborarse en un plazo de quince días, o en el tiempo imprescindible cuando se trate de adoptar medidas dirigidas a prevenir riesgos inminentes. Transcurrido el plazo sin haberse emitido el informe, el empresario podrá poner en práctica su decisión.

4. La decisión negativa del empresario a la adopción de las medidas propuestas por el delegado de prevención a tenor de lo dispuesto en la letra f) del apartado 2 de este artículo deberá ser motivada.

**Artículo 37.** *Garantías y sigilo profesional de los delegados de prevención*

1. Lo previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores en materia de garantías será de aplicación a los delegados de prevención en su condición de representantes de los trabajadores.

f) Enpresaburuarengandik lortzea prebentzio-izaerako neurriak, eta langileen segurtasun eta osasunaren babes-mailak hobetzeko neurriak hartzea; horretarako proposamenak egin diezazkiokete enpresaburuari, eta segurtasun eta osasuneko batzordeari, batzorde horretan proposamenok eztabaida daitezten.

g) Langileen ordezkaritza-organoari proposatzea 21. artikuluko 3. idatz-zatiak aipatu jarduerak geldiarazteko erabakia hartzea.

3. Prebentziorako eskuordeek artikuluhonetako 1. idatz-zatiaren c) letraren arabera eman behar dituzten txostenak hamabost eguneko epean egin beharko dira, edo ahalik arinena hur-hurreko arriskuak prebenitzeko neurriak hartu behar direnean. Epe hori igarotzen bada, txostenik eman gabe, enpresaburuak bere erabakia ezar dezake.

4. Artikulu honen 2. idatz-zatiko f) letraren arabera prebentziorako eskuordeak neurriak hartzea proposatu eta enpresaburuak erabakitzen badu neurri horiek ez hartzea, ezezko erabaki hori arrazoitua izan beharko da.

**37. artikulua.** *Prebentziorako eskuordeen bermeak eta lanbide-isilpekoa*

1. Langileen Estatutuaren 68. artikuluan bermeei buruz jasotakoa prebentziorako eskuordeei aplikatuko zaie, langileen ordezkari diren ginoan.

El tiempo utilizado por los delegados de prevención para el desempeño de las funciones previstas en esta Ley será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del citado artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del comité de seguridad y salud y a cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del número 2 del artículo anterior.

2. El empresario deberá proporcionar a los delegados de prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

La formación se deberá facilitar por el empresario por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario.

El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los delegados de prevención.

Lege honetan ezarri eginkizunak gauzatzeko, prebentziorako eskuordeen denbora ordezkari-tza-eginkizunak betetzeko dela ulertuko da, Langileen Estatutuaren 68. artikuluko horretako e) letran jaso hileroko ordu ordainduen kreditua erabiltzeko.

Hori gorabehera, benetako lan-denbora gisa hartuko da beti, aipatu orduen kredituari egotzi gabe, segurtasun eta osasuneko batzordearen batzarrak egiteko denbora eta enpresaburuak arriskuak prebenitzeko arloan deitutako edozein batzar egiteko denbora, bai eta aurreko artikuluko 2. zenbakiko a) eta c) letran ezarri bititak egiteko denbora ere.

2. Enpresaburuak prebentziorako eskuordeei eman beharko dizkie euren eginkizunak gauzatzeko behar diren prebentzio-arloko tresnak eta prestakuntza.

Prestakuntza enpresaburuak eman du, bere baliabideen bidez edo gai horretan espezializatuak diren erakundeekin hitzarmena eginda; prestakuntza hori egokitu beharko da arriskuen bilakaeraren arabera eta ager daitezkeen arrisku berrien arabera, eta, hala behar izanez gero, aldi-aldi errepikatuko beharko da.

Prestakuntzan erabilitako denbora lan-denbora gisa hartuko da ondore guztietarako, eta horren kostua ez zaie ezarriko inola ere prebentziorako eskuordeei.

3. A los delegados de prevención les será de aplicación lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto al sigilo profesional debido respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

4. Lo dispuesto en el presente artículo en materia de garantías y sigilo profesional de los delegados de prevención se entenderá referido, en el caso de las relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal al servicio de las Administraciones públicas, a la regulación contenida en los artículos 10, párrafo segundo, y 11 de la Ley 9/1987, de 12 de junio, de Organos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

**Artículo 38.** *Comité de seguridad y salud*

1. El comité de seguridad y salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

2. Se constituirá un comité de seguridad y salud en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores.

El comité estará formado por los delegados de prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los delegados de prevención, de la otra.

3. Prebentziorako eskuordeei aplikatuko zaie Langileen Estatutuaren 65. artikuluko 2. idatz-zatian xedatutakoa, enpresan euren jardunaren ondorioz eskura izan ditzaketen informazioen inguruan izan beharreko lanbide-isilpekoari dagokionez.

4. Artikulu honetan prebentziorako eskuordeen bermeen eta lanbide-isilpekoaren inguruan xedatutakoa igorriko da arauketa jakin batera, administrazio publikoen zerbitzupeko langileen administrazio- edo estatutu-izaerako harremanetan. Arauketa hori izango da administrazio publikoen zerbitzupeko langileen ordezkari-tza-organoei, lan-baldintzen zehaztapenari eta partaide-tzari buruzko ekainaren 12ko 9/1987 Legearen 10. artikuluko 2. paragrafoan eta 11. artikuluan jasotakoa.

**38. artikulua.** *Segurtasun eta osasuneko batzordea*

1. Segurtasun eta osasuneko batzordea parte hartzeko erakunde parekidea eta kide anitzekoa da, lan-arriskuak prebenitzeko arloan enpresaren jardunak erregularatasunez eta aldizkakotasunez kontsultatzeko.

2. Segurtasun eta osasuneko batzordea eratuko da 50 langile edo gehiago dituzten enpresa edo lantoki guztietan.

Batzordea osatuko dute, batetik, prebentziorako eskuordeek eta, bestetik, enpresaburuak edota beraren ordezkariak, prebentziorako eskuordeen kopuru berean.

En las reuniones del comité de seguridad y salud participarán, con voz pero sin voto, los delegados sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el párrafo anterior. En las mismas condiciones podrán participar trabajadores de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano y técnicos en prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el comité.

3. El comité de seguridad y salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

Las empresas que cuenten con varios centros de trabajo dotados de comité de seguridad y salud podrán acordar con sus trabajadores la creación de un comité intercentros, con las funciones que el acuerdo le atribuya.

### **Artículo 39.** *Competencias y facultades del comité de seguridad y salud*

1. El comité de seguridad y salud tendrá las siguientes competencias:

a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación,

Segurtasun eta osasuneko batzordearen batzarretan parte hartuko dute, hitz egiteko aukerarekin baina botorik gabe, sindikatu-eskuordeek eta aurreko lerrokadak aipatu osaketara biltzen ez diren enpresako prebentzioaren arduradun teknikoek. Baldintza berdinetan parte har dezakete organo horretan eztabaidatzeko arazoan gainean kualifikazio edo informazio berezia duten enpresako langileek eta enpresatik kanpoko prebentzio-teknikariek, betiere, ordezkarietzako batek batzordean hala eskatuta.

3. Segurtasun eta osasuneko batzordea batzartuko da hiru hilabetero eta batzorde horren ordezkarietzako batek eskatzen duenean beti. Batzordeak onetsiko ditu bere jardunbiderako arauak.

Segurtasun eta osasuneko batzordea duten lantoki batzuek osatutako enpresek euren langileekin batera akorda dezakete lantokiaren arteko batzordea eratzea, akordio horrek eratxikitako eginizunak izango dituenak.

### **39. artikulua.** *Segurtasun eta osasuneko batzordearen eskumenak eta ahalmenak*

1. Segurtasun eta osasuneko batzordeak hurrengo eskumenak izango ditu:

a) Enpresan dauden arriskuak prebentziko planak eta programak egin, abian jarri eta ebaluatzean parte hartzea. Horretarako, batzordean eztabaidatuko dira, abian jarri aurretik eta arriskuak prebentziko duten eraginari dagokionez, plangintzari, lanaren antolaketa eta teknologia berriak sartzeari, lege

organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención a que se refiere el artículo 16 de esta ley y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

2. En el ejercicio de sus competencias, el comité de seguridad y salud estará facultado para:

a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

b) Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los precedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.

c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

d) Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

3. A fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en esta Ley respecto de la colaboración entre empresas en los supuestos de desarrollo simultáneo de ac-

honen 16. artikulua aituzen dituen babes- eta prebentzio-jardueren antolaketak eta garapenari, eta prebentzio-arako prestakuntzaren egitasmo eta antolaketari buruzko proiektuak.

b) Arriskuak benetan prebenitzeko metodo eta prozedurei buruzko ekimenak sustatzea, enpresari baldintzak hobetzea edo dauden akatsak zuzentzea proposatuz.

2. Segurtasun eta osasuneko batzordeak ondoko ahalmenak izango ditu, bere eskumenak egikaritzean:

a) Lantokian arriskuaren prebentzioak duen egoeraren berri zuzenean izatea, horretarako egokitzat jotzen dituen bisitak eginez.

b) Bere eginkizunak gauzatzeko beharrezkoak diren lan-baldintzen inguruko agiri eta txostenen berri izatea, bai eta, hala denean, prebentzio-zerbitzuaren jardueraren ondoriozko agiri eta txostenen berri izatea ere.

c) Langileen osasunean edo osotasun fisikoan eragindako kalteen berri izatea eta kalteok aztertzea, kalte horien arrazoiak balioetsi eta kasuan kasuko prebentzio-neurriak hartzeko.

d) Prebentzio-zerbitzuen urteroko oroitidazkiaren eta programazioaren berri izatea, eta horiek informatzea.

3. Lantoki batean jarduerak aldi berean gauzatzen direnean, enpresek izan behar duten elkarlanari dagokionez lege honek xedatutakoa betetzeko, se-

tividades en un mismo centro de trabajo, se podrá acordar la realización de reuniones conjuntas de los comités de seguridad y salud o, en su defecto, de los delegados de prevención y empresarios de las empresas que carezcan de dichos comités, u otras medidas de actuación coordinada.

**Artículo 40.** *Colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social*

1. Los trabajadores y sus representantes podrán recurrir a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social si consideran que las medidas adoptadas y los medios utilizados por el empresario no son suficientes para garantizar la seguridad y la salud en el trabajo.

2. En las visitas a los centros de trabajo para la comprobación del cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, el Inspector de Trabajo y Seguridad Social comunicará su presencia al empresario o a su representante o a la persona inspeccionada, al comité de seguridad y salud, al delegado de prevención o, en su ausencia, a los representantes legales de los trabajadores, a fin de que puedan acompañarle durante el desarrollo de su visita y formularle las observaciones que estimen oportunas, a menos que considere que dichas comunicaciones puedan perjudicar el éxito de sus funciones.

3. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social informará a los delegados de prevención sobre los resultados de las visitas a que hace referencia el

gurtasun eta osasuneko batzordeen baterako batzarrak egitea erabaki daiteke edo, horrelakorik izan ezean, mota horretako batzordeak ez dituzten enpresatako prebentziorako eskuordeen eta enpresaburuen baterako batzarrak. Halaber, koordinatuta jarduteko beste neurri batzuk hartzea erabaki daiteke.

**40. artikulua.** *Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzailetzarekin elkarlana*

1. Langileek eta euren ordezkariak Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzailetzara jo dezakete, uste badute hartutako neurriak eta enpresaburuak erabilitako bideak ez direla nahiko, segurtasuna eta osasuna bermatzeko.

2. Lantokietara egiten diren bisitetan, lan-arriskuen prebentzioari buruzko arautegia betetzen dela ziurtatzeko, Laneko eta Gizarte Segurantzako ikuskatzaileak bertara doala komunikatu behar die enpresaburuari edo horren ordezkariari zein ikuskatu beharreko pertsonari, segurtasun eta osasuneko batzordeari, prebentziorako eskuordeari edo, horrelakorik izan ezean, langileen lege-ordezkariei, bisitak irauin bitartean horiek lagundu eta egokitzen dituzten oharrak egin diezazkioten; ikuskatzaileak ez ditu komunikazioak egingo, uste badu horiek kalte egin diezaioketela bere eginkizunen emaitza onari.

3. Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzailetzak informatuko ditu prebentziorako eskuordeak, aurreko idatzizatiak aipatu bisiten emaitzen gainean



apartado anterior y sobre las medidas adoptadas como consecuencia de las mismas, así como al empresario mediante diligencia en el Libro de Visitas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que debe existir en cada centro de trabajo.

4. Las organizaciones sindicales y empresariales más representativas serán consultadas con carácter previo a la elaboración de los planes de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de prevención de riesgos en el trabajo, en especial de los programas específicos para empresas de menos de seis trabajadores, e informadas del resultado de dichos planes.

eta horien ondorioz hartutako neurrien gainean, bai eta enpresaburua ere, lantoki bakoitzean izan behar den Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzaitzaren Bisita-liburuan eginbidea jasota.

4. Ordezkaritza handieneko sindikatu-erakundeak eta enpresaburuen erakundeak kontsultatuko dira, Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzaitzak laneko arriskuak prebenitzeko arloan jarduteko planak egin aurretik, sei langile baino gutxiagoko enpresentzako programa bereziak egin aurretik. Orobat, plan horien emaitzen gaineko informazioa emango zaie hauei.

## CAPÍTULO VI

### Obligaciones de los fabricantes, importadores y suministradores

**Artículo 41.** *Obligaciones de los fabricantes, importadores y suministradores*

1. Los fabricantes, importadores y suministradores de maquinaria, equipos, productos y útiles de trabajo están obligados a asegurar que éstos no constituyan una fuente de peligro para el trabajador, siempre que sean instalados y utilizados en las condiciones, forma y para los fines recomendados por ellos.

Los fabricantes, importadores y suministradores de productos y sustancias químicas de utilización en el trabajo están obligados a envasar y etiquetar los mismos de forma que se permita su

## VI. KAPITULUA

### Fabrikatzaile, inportatzaile eta hornitzaileen betebeharrak

**41. artikulua.** *Fabrikatzaile, inportatzaile eta hornitzaileen betebeharrak*

1. Makina, ekipamendu, produktu eta lanabesen fabrikatzaile, inportatzaile eta hornitzaileek nahitaez ziurtatu behar dute halakoak ez direla langileentzat arriskutsuak, baldin eta horiek eurek gomendatutakoaren arabera instalatu eta eurek gomendatutako baldintzetan, moduan eta helburuetarako erabiltzen badira.

Lanean erabiltzen diren produktu eta substantzia kimikoen fabrikatzaile, inportatzaile eta hornitzaileek nahitaez ontziratu eta etiketatu behar dituzte horiek, segurtasun-baldintzetan kontser-

conservación y manipulación en condiciones de seguridad y se identifique claramente su contenido y los riesgos para la seguridad o la salud de los trabajadores que su almacenamiento o utilización comporten.

Los sujetos mencionados en los dos párrafos anteriores deberán suministrar la información que indique la forma correcta de utilización por los trabajadores, las medidas preventivas adicionales que deban tomarse y los riesgos laborales que conlleven tanto su uso normal, como su manipulación o empleo inadecuado.

Los fabricantes, importadores y suministradores de elementos para la protección de los trabajadores están obligados a asegurar la efectividad de los mismos, siempre que sean instalados y usados en las condiciones y de la forma recomendada por ellos. A tal efecto, deberán suministrar la información que indique el tipo de riesgo al que van dirigidos, el nivel de protección frente al mismo y la forma correcta de su uso y mantenimiento.

Los fabricantes, importadores y suministradores deberán proporcionar a los empresarios, y éstos recabar de aquéllos, la información necesaria para que la utilización y manipulación de la maquinaria, equipos, productos, materias primas y útiles de trabajo se produzca sin riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores, así como para que los empresarios puedan cumplir con sus obligaciones de información respecto de los trabajadores.

batu eta maneiatzeko, eta halakoen edukia eta halakoak biltegitratzeak edo erabiltzeak langileen segurtasun edo osasunerako dituen arriskuak modu argian identifikatzeko.

Aurreko bi lerrokadetan aipatu subjektuek informazioa eman beharko dute, langileek horiek erabiltzeko moduzuzena, hartu beharreko prebentzio-neurri gehigarriak eta horiek ohiko moduan erabiltzearen zein modu eze-gokian maneiatu edo erabiltzearen ondoriozko lan-arriskuak zehazteko.

Langileak babesteko osagaien fabrikatzaileek, inportatzaileek eta hornitzaileek nahitaez ziurtatu behar dute halakoen eragingarritasuna, baldin eta horiek eurek gomendatutakoaren araberainstalatzendadira, eta eurek gomendatutako baldintzetan eta moduan erabiltzen badira. Horretarako, informazioa eman beharko dute, osagai horiek babesten duten arrisku-mota, arrisku-mota horren aurkako babes-maila, eta osagaiak zuzen erabili eta mantentzeko moduaren gainean.

Fabrikatzaileek, inportatzaileek eta hornitzaileek enpresaburuei eman beharko diete, eta enpresaburuek horien-gandik jasoko dute, behar besteko informazioa, makina, ekipamendu, produktu, lehengai eta lanabesen erabilera eta maneia langileen segurtasun eta osasunerako arriskurik gabekoa izan dadin, bai eta enpresaburuek langileei begira euren informazio-betebeharrak betetzeko aukera izan dezaten.

2. El empresario deberá garantizar que las informaciones a que se refiere el apartado anterior sean facilitadas a los trabajadores en términos que resulten comprensibles para los mismos.

2. Enpresaburuak bermatu beharko du aurreko idatz-zatiak aipatu informazioak langileei ematen zaizkiela, langile horiek ulertzeko moduan eman ere.

## CAPÍTULO VII

### Responsabilidades y sanciones

#### **Artículo 42.** *Responsabilidades y su compatibilidad*

1. El incumplimiento por los empresarios de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales dará lugar a responsabilidades administrativas, así como, en su caso, a responsabilidades penales y a las civiles por los daños y perjuicios que puedan derivarse de dicho incumplimiento.

2. Derogado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la ley sobre infracciones y sanciones en el orden social (BOE, núm. 189, 8 de agosto de 2000).

3. Las responsabilidades administrativas que se deriven del procedimiento sancionador serán compatibles con las indemnizaciones por los daños y perjuicios causados y de recargo de prestaciones económicas del Sistema de la Seguridad Social que puedan ser fijadas por el órgano competente de conformidad con lo previsto en la normativa reguladora de dicho sistema.

4. Derogado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de

## VII. KAPITULUA

### Erantzukizunak eta zehapenak

#### **42. artikulua.** *Erantzukizunak eta horien arteko bateragarritasuna*

1. Enpresaburuek lan-arriskuak prebenitzeko dituzten betebeharrak ez-betetzeak administrazio-erantzukizunak sortuko ditu, bai eta, hala denean, zigor-erantzukizunak eta ez-betetze horrek erator ditzakeen kalte-galeren ondoriozko erantzukizun zibilak ere.

2. Indargabetuta, Lan-arloko Arauhauste eta Zehapenei buruzko Legearen testuategina onetsi zuen abuztuaren 4ko 5/2000 Legegintzazko Errege-dekretuaren ondorioz (EAO, 189. zk., 2000ko abuztuaren 8koa).

3. Prozedura zehatzaileak eratorritako administrazio-erantzukizunak bateragarriak izango dira eragindako kalte-galeren ondoriozko kalte-ordainekin eta Gizarte Segurantzaren Sistemako prestazio ekonomikoen gaineko errekaruarekin. Errekargu hori ezar dezake Gizarte Segurantzaren Sistemako arautegiaren arabera eskuduna den organoak.

4. Indargabetuta, Lan-arloko Arauhauste eta Zehapenei buruzko Legearen testuategina onetsi zuen abuz-

la ley sobre infracciones y sanciones en el orden social (BOE, núm. 189, 8 de agosto de 2000).

5. Derogado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la ley sobre infracciones y sanciones en el orden social (BOE, núm. 189, 8 de agosto de 2000).

**Artículo 43.** *Requerimientos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social*

1. Cuando el Inspector de Trabajo y Seguridad Social comprobase la existencia de una infracción a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, requerirá al empresario para la subsanación de las deficiencias observadas, salvo que por la gravedad e inminencia de los riesgos procediese acordar la paralización prevista en el artículo 44. Todo ello sin perjuicio de la propuesta de sanción correspondiente, en su caso.

2. El requerimiento formulado por el Inspector de Trabajo y Seguridad Social se hará saber por escrito al empresario presuntamente responsable señalando las anomalías o deficiencias apreciadas con indicación del plazo para su subsanación. Dicho requerimiento se pondrá, asimismo, en conocimiento de los delegados de prevención.

Si se incumpliera el requerimiento formulado, persistiendo los hechos infractores, el Inspector de Trabajo y Seguridad Social, de no haberlo efectuado inicialmente, levantará la correspondiente acta de infracción por tales hechos.

tuaren 4ko 5/2000 Legegintzako Errege-dekretuaren ondorioz (EAO, 189. zk., 2000ko abuztuaren 8koa).

5. Indargabetuta, Lan-arloko Arau-hauste eta Zehapenei buruzko Legearen testu bategina onetsi zuen abuztuaren 4ko 5/2000 Legegintzako Errege-dekretuaren ondorioz (EAO, 189. zk., 2000ko abuztuaren 8koa).

**43. artikulua.** *Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzailetzaren agindeiak*

1. Laneko eta Gizarte Segurantzako ikuskatzaileak egiaztatzen duenean lan-arrikuak prebenitzeko arautegia hautsi dela, enpresaburuari aginduko dio antzemandako akatsak ongitzea, salbu eta, arrikuak larriak eta hur-hurrekoak izategatik, 44. artikuluan ezarri geldiaraztea erabaki daitekeenean. Hori guztia hala da, kasuan kasuko zehapen-proposamena gorabehera.

2. Laneko eta Gizarte Segurantzako ikuskatzaileak egindako agindeiaren berri idatziz emango zaio ustez erantzule den enpresaburuari, antzemandako irregulartasunak edo akatsak aipatuz eta horiek ongitzeko epea ezarritik. Orobat, agindei horren berri emango zaie prebentziorako eskuordeei.

Agindeia betetzen ez bada, eta egitate arau-hausleek bere horretan jarraitzen badute, Laneko eta Gizarte Segurantzako ikuskatzaileak egitate horien ondoriozko arau-hausteen akta jasokodun, hasieran horrelakorik jaso ezean.

3. Los requerimientos efectuados por los funcionarios públicos a que se refiere el artículo 9.2 de esta ley, en ejercicio de sus funciones de apoyo y colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, se practicarán con los requisitos y efectos establecidos en el apartado anterior, pudiendo reflejarse en el Libro de Visitas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en la forma que se determine reglamentariamente.

#### **Artículo 44.** *Paralización de trabajos*

1. Cuando el Inspector de Trabajo y Seguridad Social compruebe que la inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales implica, a su juicio, un riesgo grave e inminente para la seguridad y la salud de los trabajadores podrá ordenar la paralización inmediata de tales trabajos o tareas. Dicha medida será comunicada a la empresa responsable, que la pondrá en conocimiento inmediato de los trabajadores afectados, del comité de seguridad y salud, del delegado de prevención o, en su ausencia, de los representantes del personal. La empresa responsable dará cuenta al Inspector de Trabajo y Seguridad Social del cumplimiento de esta notificación.

El Inspector de Trabajo y Seguridad Social dará traslado de su decisión de forma inmediata a la autoridad laboral. La empresa, sin perjuicio del cumplimiento inmediato de tal decisión, podrá impugnarla ante la autoridad laboral en el plazo de tres días hábiles, debiendo resolverse tal impugnación

3. Lege honen 9.2 artikulua aipatu funtzionario publikoek, Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzailetzari laguntzeko eta horrekin elkarlanean aritzeko dituzten eginkizunak gauzatzean, egindako agindeiek izango dituzte aurreko idatz-zatian ezarri betekizun eta ondoreak. Agindei horiek Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzailetzaren Bisita-liburuan jaso daitezke, erregelamendu bidez zehaztuta-koaren arabera.

#### **44. artikulua.** *Lanak geldiaraztea*

1. Laneko eta Gizarte Segurantzako ikuskatzaileak egiaztatzen duenean lan-arriskuak prebenitzeko arautegia aintzat ez hartzeak, bere ustez, langileen segurtasun eta osasunerako arrisku larri eta hur-hurrekoa dakarrela, lan edo zeregin horiek berehala geldiaraztea agin dezake. Neurri hori enpresa erantzuleari komunikatuko zaio, eta horrek geldiaraztearen berri emango die ukitutako langileei, segurtasun eta osasuneko batzordeari, prebentziorako eskuordeari edo, horrelakorik izan ezean, langileen ordezkari. Enpresa erantzuleak jakinarazpen horren berri emango dio Laneko eta Gizarte Segurantzako ikuskatzaileari.

Laneko eta Gizarte Segurantzako ikuskatzaileak berehala bere erabakia- ren berri emango dio lan-agintaritzari. Enpresak erabakia aurkara dezake lan- agintaritzan, hiru egun balioduneko epean, nahiz eta erabakia berehala bete. Aurkaratze hori hogeita lau orduko epean ebatzi beharko da. Ebazpen hori

en el plazo máximo de veinticuatro horas. Tal resolución será ejecutiva, sin perjuicio de los recursos que procedan.

La paralización de los trabajos se levantará por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que la hubiera decretado, o por el empresario tan pronto como se subsanen las causas que la motivaron, debiendo, en este último caso, comunicarlo inmediatamente a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

2. Los supuestos de paralización regulados en este artículo, así como los que se contemplen en la normativa reguladora de las actividades previstas en el apartado 2 del artículo 7 de la presente Ley, se entenderán, en todo caso, sin perjuicio del pago del salario o de las indemnizaciones que procedan y de las medidas que puedan arbitrarse para su garantía.

#### **Artículo 45.** *Infracciones administrativas*

1. No obstante lo anterior, en el ámbito de las relaciones del personal civil al servicio de las Administraciones públicas, las infracciones serán objeto de responsabilidades a través de la imposición, por resolución de la autoridad competente, de la realización de las medidas correctoras de los correspondientes incumplimientos, conforme al procedimiento que al efecto se establezca.

En el ámbito de la Administración General del Estado, corresponderá al Gobierno la regulación de dicho procedimiento, que se ajustará a los siguientes principios:

betearazlea izango da, horren aurka jar daitezkeen errekurtoak gorabehera.

Lanen geldialdia bertan behera utziko du hori agindu duen Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzailtzak, edo enpresaburuak, geldialdi hori eragin zuten arrazoiak desagertzen diren unean bertan. Azken kasu horretan, enpresaburuak Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzailtzari komunikatu-ko dio hori.

2. Artikulu honetan araututako geldialdiak eta lege honen 7. artikuluko 2. idatz-zatiko jardueren arategian jasotako geldialdiak ulertuko dira, betiere, alokairuen ordainketari, bidezkoak diren kalte-ordainei eta horiek bermatzeko har daitezkeen neurriei kalterik egin gabe.

#### **45. artikulua.** *Administrazio-izaerako arau-hausteak*

1. Hori gorabehera, administrazio publikoen zerbitzupeko langile zibilen harremanetan, arau-hausteek erantzukizunak izango dituzte; hartara, agintaritza eskudunak emandako ebazpenaren ondorioz ezarri kasuan kasuko ez-betetzeeen gaineko neurri zuzentzaileak bete beharko dira, horretarako ezarri prozeduraren arabera.

Estatuko Administrazio Orokorra- ren esparruan, Gobernuak arautuko du prozedura hori, ondoko printzipioekin bat etorriko dena:

a) El procedimiento se iniciará por el órgano competente de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social por orden superior, bien por propia iniciativa o a petición de los representantes del personal.

b) Tras su actuación, la Inspección efectuará un requerimiento sobre las medidas a adoptar y plazo de ejecución de las mismas, del que se dará traslado a la unidad administrativa inspeccionada a efectos de formular alegaciones.

c) En caso de discrepancia entre los Ministros competentes como consecuencia de la aplicación de este procedimiento, se elevarán las actuaciones al Consejo de Ministros para su decisión final.

2. Derogado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la ley sobre infracciones y sanciones en el orden social (BOE, núm. 189, 8 de agosto de 2000).

#### **Artículo 46.** *Infracciones leves*

Derogado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la ley sobre infracciones y sanciones en el orden social (BOE, núm. 189, 8 de agosto de 2000).

#### **Artículo 47.** *Infracciones graves*

Derogado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la ley sobre infracciones y sanciones en el orden social (BOE, núm. 189, 8 de agosto de 2000).

a) Prozedura Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzaitzaren organo eskudunak hasiko du, gorago dagoenaren aginduz, bere ekimenez edo langileen ordezkariak hala eskatuta.

b) Ikuskatzaitzak, jardun ostean, hartu beharreko neurrien eta neurri horiek betearazteko epearen gaineko agindeia egingo du. Agindei horren berri emango zaio ikuskatutako administrazio-unitateari, alegazioak egin ditzan.

c) Prozedura hori aplikatzearen ondorioz, ministro eskudunek ezbaiak badituzte, Ministroen Kontseiluari helaraziko zaizkio jardunak, horrek azken erabakia har dezan.

2. Indargabetuta, Lan-arloko Arauhauste eta Zehapenei buruzko Legearen testuategina onetsi zuen abuztuaren 4ko 5/2000 Legegintzazko Errege-dekretuaren ondorioz (EAO, 189. zk., 2000ko abuztuaren 8koa).

#### **46. artikulua.** *Arauhauste arinak*

Indargabetuta, Lan-arloko Arauhauste eta Zehapenei buruzko Legearen testuategina onetsi zuen abuztuaren 4ko 5/2000 Legegintzazko Errege-dekretuaren ondorioz (EAO, 189. zk., 2000ko abuztuaren 8koa).

#### **47. artikulua.** *Arauhauste astunak*

Indargabetuta, Lan-arloko Arauhauste eta Zehapenei buruzko Legearen testuategina onetsi zuen abuztuaren 4ko 5/2000 Legegintzazko Errege-dekretuaren ondorioz (EAO, 189. zk., 2000ko abuztuaren 8koa).

**Artículo 48.** *Infracciones muy graves*

Derogado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la ley sobre infracciones y sanciones en el orden social (BOE, núm. 189, 8 de agosto de 2000).

**Artículo 49.** *Sanciones*

Derogado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la ley sobre infracciones y sanciones en el orden social (BOE, núm. 189, 8 de agosto de 2000).

**Artículo 50.** *Reincidencia*

Derogado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la ley sobre infracciones y sanciones en el orden social (BOE, núm. 189, 8 de agosto de 2000).

**Artículo 51.** *Prescripción de las infracciones*

Derogado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la ley sobre infracciones y sanciones en el orden social (BOE, núm. 189, 8 de agosto de 2000).

**Artículo 52.** *Competencias sancionadoras*

Derogado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la ley sobre infracciones y sanciones en

**48. artikulua.** *Arau-hauste oso astunak*

Indargabetuta, Lan-arloko Arau-hauste eta Zehapenei buruzko Legearen testu bategina onetsi zuen abuztuaren 4ko 5/2000 Legegintzako Errege-dekretuaren ondorioz (EAO, 189. zk., 2000ko abuztuaren 8koa).

**49. artikulua.** *Zehapenak*

Indargabetuta, Lan-arloko Arau-hauste eta Zehapenei buruzko Legearen testu bategina onetsi zuen abuztuaren 4ko 5/2000 Legegintzako Errege-dekretuaren ondorioz (EAO, 189. zk., 2000ko abuztuaren 8koa).

**50. artikulua.** *Berrerortzea*

Indargabetuta, Lan-arloko Arau-hauste eta Zehapenei buruzko Legearen testu bategina onetsi zuen abuztuaren 4ko 5/2000 Legegintzako Errege-dekretuaren ondorioz (EAO, 189. zk., 2000ko abuztuaren 8koa).

**51. artikulua.** *Arau-haustek preskribatzea*

Indargabetuta, Lan-arloko Arau-hauste eta Zehapenei buruzko Legearen testu bategina onetsi zuen abuztuaren 4ko 5/2000 Legegintzako Errege-dekretuaren ondorioz (EAO, 189. zk., 2000ko abuztuaren 8koa).

**52. artikulua.** *Zehapenen inguruko eskumenak*

Indargabetuta, Lan-arloko Arau-hauste eta Zehapenei buruzko Legearen testu bategina onetsi zuen abuztuaren 4ko 5/2000 Legegintzako



el orden social (BOE, núm. 189, 8 de agosto de 2000).

**Artículo 53.** *Suspensión o cierre del centro de trabajo*

El Gobierno o, en su caso, los órganos de gobierno de las Comunidades Autónomas con competencias en la materia, cuando concurren circunstancias de excepcional gravedad en las infracciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, podrán acordar 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.

**Artículo 54.** *Limitaciones a la facultad de contratar con la Administración*

Las limitaciones a la facultad de contratar con la Administración por la comisión de delitos o por infracciones administrativas muy graves en materia de seguridad y salud en el trabajo, se regirán por lo establecido en la Ley 13/1995, de 18 de mayo, de Contratos de las Administraciones Públicas.

DISPOSICIONES ADICIONALES

**Primera.** *Definiciones a efectos de Seguridad Social*

Sin perjuicio de la utilización de las definiciones contenidas en esta Ley en el ámbito de la normativa sobre pre-

Errege-dekretuaren ondorioz (EAO, 189. zk., 2000ko abuztuaren 8koa).

**53. artikulua.** *Etetea edo lantokia ixtea*

Gobernuak edo, hala denean, arlo honetan eskumenak dituzten autonomia-erkidegoetako gobernu-organoei erabaki dezakete lan-jarduerak aldi jakin batean etetea, laneko segurtasun eta osasunaren arloko arau-hausteei aparteko astuntasuneko inguruabarrak dituztenean, edo, egoerarik txarrean, kasuan kasuko lantokia ixtea, betiere, alokairuen ordainketari edo bidezko kalte-ordainei eta horiek bermatzeko har daitezkeen neurriei kalterik egin gabe.

**54. artikulua.** *Administrazioarekin kontratuak egiteko ahalmenaren mugak*

Administrazioarekin kontratuak egiteko ahalmenaren mugak, laneko segurtasun eta osasunaren arloan egindako delituengatik edo administrazio-izaerako arau-hauste oso astunengatik, maiatzaren 18ko 13/1995 Legeak, Administrazio Publikoetako Kontratuei buruzkoak, arautuko ditu.

XEDAPEN GEHIGARRIAK

**Lehenengoa.** *Definizioak, Gizarte Segurantzaren ondoreetarako*

Lege honek laneko arriskuak prebentzeko arautegiaren esparruan erabiltzen dituen definizioak gorabehera,

vención de riesgos laborales, tanto la definición de los conceptos de accidente de trabajo, enfermedad profesional, accidente no laboral y enfermedad común, como el régimen jurídico establecido para estas contingencias en la normativa de Seguridad Social, continuarán siendo de aplicación en los términos y con los efectos previstos en dicho ámbito normativo.

### **Segunda.** *Reordenación orgánica*

Queda extinguida la Organización de los Servicios Médicos de Empresa, cuyas funciones pasarán a ser desempeñadas por la Administración sanitaria competente en los términos de la presente Ley.

Los recursos y funciones que actualmente tienen atribuidos el Instituto Nacional de Medicina y Seguridad del Trabajo y la Escuela Nacional de Medicina del Trabajo se adscriben y serán desarrollados por las unidades, organismos o entidades del Ministerio de Sanidad y Consumo conforme a su organización y distribución interna de competencias.

El Instituto Nacional de Silicosis mantendrá su condición de centro de referencia nacional de prevención ténico-sanitaria de las enfermedades profesionales que afecten al sistema cardiorrespiratorio.

### **Tercera.** *Carácter básico*

1. Esta Ley, así como las normas reglamentarias que dicte el Gobierno en virtud de lo establecido en el artículo 6, constituyen legislación laboral,

lan-arriskuaren, lanbide-gaixotasunaren eta gaixotasun arruntaren kontzeptuak nahiz Gizarte Segurantzaren arautegian gertakizun horientzat jasotako araubide juridikoa aplikagarri izango dira, arautegi horren esparruan duten esangurarekin eta esparru horretan ezarri ondoreekin.

### **Bigarrena.** *Berrantolatze organikoa*

Deuseztatuta geratzen da Enpresako Medikuzerbitzuen Antolakundea; horren eginkizunak administrazio sanitario eskudunak gauzatuko ditu, lege honek ezarritakoaren arabera.

Gaur egun Medikuntza eta Laneko Seguratasunaren Institutu Nazionalak eta Laneko Medikuntzaren Eskolak dituzten baliabide eta eginkizunak Osasun eta Kontsumo Ministerioaren unitate, organismo edo erakundeei eratziki zaizkie, eta horietatik egikaritutako dituzte, ministerio horren eskumenen barne-antolaketa eta banaketaren arabera.

Silikosiaren Institutu Nazionalak eutsi egingo dio bihotz- eta arnasa-sisteman eragina duten lanbide-gaixotasunen prebentzio tekniko-sanitarioaren erreferentzia-zentro nazionalaren izeari.

### **Hirugarrena.** *Oinarrizko izaera*

1. Lege honek, bai eta 6. artikuluan ezarritakoaren arabera Gobernuak emandako erregelamenduek ere, osatzen dute Konstituzioaren 149.1.7 arti-

dictada al amparo del artículo 149.1.7.<sup>a</sup> de la Constitución.

2. Respecto del personal civil con relación de carácter administrativo o estatutario al servicio de las Administraciones públicas, la presente Ley será de aplicación en los siguientes términos:

a) Los artículos que a continuación se relacionan constituyen normas básicas en el sentido previsto en el artículo 149.1.18.<sup>a</sup> de la Constitución:

2.

3, apartados 1 y 2, excepto el párrafo segundo.

4.

5, apartado 1.

12.

14, apartados 1, 2, excepto la remisión al capítulo IV, 3, 4 y 5.

15.

16.

17.

18, apartados 1 y 2, excepto remisión al capítulo V.

19, apartados 1 y 2, excepto referencia a la impartición por medios propios o concertados.

20.

21.

22.

kuluaren babesean emandako lan-legeria.

2. Administrazio publikoaren zerbitzupean administrazio- edo estatutu-izaerako harremanak dituzten langile zibilei lege hau aplikatuko zaie hurrengoaren arabera:

a) Jarraian aipatuko diren artikulua luak oinarritzko arauak dira Konstituzioaren 149.1.18 artikuluan ezarritakoaren ildotik:

2.

3, 1. idatz-zatia eta 2. idatz-zatia, bigarren lerrokada izan ezik.

4.

5, 1. idatz-zatia.

12.

14, 1. idatz-zatia, 2. idatz-zatia, IV. kapitulura egindako igorpena izan ezik, eta 3, 4 eta 5. idatz-zatiak.

15.

16.

17.

18, 1. idatz-zatia eta 2. idatz-zatia, V. kapitulura egindako igorpena izan ezik.

19, 1. idatz-zatia eta 2. idatz-zatia, enpresak bere zerbitzuak edo hitzartutakoak erabilita prestakuntza emateari buruz ezarritakoa izan ezik.

20.

21.

22.

23.

24, apartados 1, 2 y 3.

25.

26.

28, apartados 1, párrafos primero y segundo, 2, 3 y 4, excepto en lo relativo a las empresas de trabajo temporal.

29.

30, apartados 1, 2, excepto la remisión al artículo 6.1.a), 3 y 4, excepto la remisión al texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

31, apartados 1, excepto remisión al artículo 6.1.a), 2, 3 y 4.

33.

34, apartados 1, párrafo primero, 2 y 3, excepto párrafo segundo.

35, apartados 1, 2, párrafo primero, 4, párrafo tercero.

36, excepto las referencias al comité de seguridad y salud.

37, apartados 2 y 4.

42, apartado 1.

45, apartado 1, párrafo tercero.

Disposición adicional cuarta. Designación de delegados de prevención en supuestos especiales.

Disposición transitoria, apartado 3.º

23.

24, 1, 2 eta 3. idatz-zatiak.

25.

26.

28, 1. idatz-zatiaren 1 eta 2. lerrokadak, 2 eta 3. idatz-zatiak eta 4. idatz-zatia, aldi baterako laneko enpresei dagokienez izan ezik.

29.

30, 1. idatz-zatia, 2. idatz-zatia, 6.1.a) artikulura egindako igorpena izan ezik, 3. idatz-zatia eta 4. idatz-zatia, Langileen Estatuari buruzko Legearen testu bateginera egindako igorpena izan ezik.

31, 1. idatz-zatia, 6.1.a) artikulura egindako igorpena izan ezik, eta 2, 3 eta 4. idatz-zatiak.

33.

34, 1. idatz-zatiko 1. lerrokada, 2. idatz-zatia eta 3. idatz-zatia, bigarren lerrokada izan ezik.

35, 1. idatz-zatia, 2. idatz-zatiko 1. lerrokada, 4. idatz-zatiko 3. lerrokada.

36, Segurtasun eta osasuneko batzordearen inguruan egindako aipamenak izan ezik.

37, 2 eta 4. idatz-zatiak.

42, 1. idatz-zatia.

45, 1. idatz-zatiko 3. lerrokada.

Laugarren xedapen gehigarria. Prebentziorako eskuordeak izendatzea egoera berezietan.

Xedapen iragankorra, 3. idatz-zatia.

Tendrán este mismo carácter básico, en lo que corresponda, las normas reglamentarias que dicte el Gobierno en virtud de lo establecido en el artículo 6 de esta Ley.

b) En el ámbito de las Comunidades Autónomas y las entidades locales, las funciones que la Ley atribuye a las autoridades laborales y a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrán ser atribuidas a órganos diferentes.

c) Los restantes preceptos serán de aplicación general en defecto de normativa específica dictada por las Administraciones públicas, a excepción de lo que resulte inaplicable a las mismas por su propia naturaleza jurídico-laboral.

3. El artículo 54 constituye legislación básica de contratos administrativos, dictada al amparo del artículo 149.1.18.<sup>a</sup> de la Constitución.

**Cuarta.** *Designación de delegados de prevención en supuestos especiales*

En los centros de trabajo que carezcan de representantes de los trabajadores por no existir trabajadores con la antigüedad suficiente para ser electores o elegibles en las elecciones para representantes del personal, los trabajadores podrán elegir por mayoría a un trabajador que ejerza las competencias del delegado de prevención, quién tendrá las facultades, garantías y obligaciones de sigilo profesional de tales delegados. La actuación de éstos cesará en el momento en que se reúnan los requisitos de antigüedad necesarios para poder celebrar la elección de representan-

Oinarrizko izaera bera izango dute lege honen 6. artikuluan ezarritakoaren arabera Gobernuak emandako erregelamenduek, hala dagokienean.

b) Autonomia-erkidegoen eta toki-erakundeen esparruan, legeak lan-agintaritzei, eta Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzailetzari eratzkitako eginkizunak beste organo batzuei eratziki dakizkieke.

c) Gainerako manuak orokorrean aplikatuko dira, administrazio publikoek arautegi berezia eman ezean, salbu eta manu horiek, euren laneko izaera juridikoa dela eta, administrazio publikoari aplikatu ezin zaizkienean.

3. Lege honen 54. artikulua da Konstituzioaren 149.1.18 artikulua babesean emandako administrazio-kontratuen oinarrizko legeria.

**Laugarrena.** *Prebentziorako eskuordeak izendatzea egoera berezietan*

Langileen ordezkarietako hauteskundeetan hautesleak edo hautagaiak izateko behar besteko antzinateasuneko langilerik ez egoteagatik, langileen ordezkariak ez duten lantokietan, langileek gehiengoz aukera dezakete prebentziorako eskuordearen eskumenak egikaritzeko dituen langile bat; langile horrek izango ditu prebentziorako eskuordearen ahalmenak, bermeak eta lanbide-isilpekoaren ondoriozko betebeharrak. Halakoen jarduna bertan behera geratuko da, langileen ordezkarien hauteskundeak egiteko antzinateasun-bete-kizunak dauden uenean, baina jardun

tes del personal, prorrogándose por el tiempo indispensable para la efectiva celebración de la elección.

### **Quinta. Fundación**

1. Adscrita a la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo existirá una fundación cuya finalidad será promover la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, especialmente en las pequeñas empresas, a través de acciones de información, asistencia técnica, formación y promoción del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos.

Para el cumplimiento de sus fines se dotará a la fundación de un patrimonio con cargo al Fondo de Prevención y Rehabilitación procedente del exceso de excedentes de la gestión realizada por las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social. La cuantía total de dicho patrimonio no excederá del 20 por 100 del mencionado Fondo, determinada en la fecha de entrada en vigor de esta Ley.

Los Estatutos de la fundación serán aprobados por la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el voto favorable de dos tercios de sus miembros.

A efectos de lograr un mejor cumplimiento de sus fines, se articulará su colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

La planificación, desarrollo y financiación de acciones en los distintos ámbitos territoriales tendrá en conside-

hori behar den beste denboraz luzatuko da, hauteskundeak benetan egin arte.

### **Bosgarrena. Fundazioa**

1. Laneko Segurtasun eta Osasunaren Batzorde Nazionalari atxikita, fundazio bat egongo da. Fundazio horren xedea izango da laneko segurtasun- eta osasun-baldintzen hobekuntza sustatzea, bereziki, enpresa txikietan, arriskuak prebenitzeko arategia betetzeari buruzko informazio, laguntza tekniko, prestakuntza eta sustapen ekintzen bidez.

Prebentzio eta Birgaikuntza Funttsaren konturako ondarearekin hornituko da Fundazioa, bere xedek bete ditzan; ondare hori eratu da lan-istripu eta lanbide-gaixotasunen mutuek egindako kudeaketatik etorri soberakinaren gaindikinarekin. Ondare horren zenbateko osoak ez du gaudituko aipatu Funttsaren 100eko 20; zenbateko hori zehaztuko da lege hau indarrean jartzeko unean.

Fundazioaren estatutuak Laneko Segurtasun eta Osasunaren Batzorde Nazionalak onetsiko ditu, bere kideen bi herenak horren alde emandako botoarekin.

Fundazioak bere xedek hobeto bete ditzan, Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzaitzarekin elkarlanean aritzeko lotura eratuko da.

Lurralde-esparru desberdinetako ekintzen plangintza, garatze eta finantzaketak kontuan hartuko ditu lan egi-

ración, la población ocupada, el tamaño de las empresas y los índices de siniestralidad laboral. Los presupuestos que la fundación asigne a los ámbitos territoriales autonómicos que tengan asumidas competencias de ejecución de la legislación laboral en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo, serán atribuidos para su gestión a los órganos tripartitos y de participación institucional que existan en dichos ámbitos y tengan naturaleza similar a la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En los sectores de actividad en los que existan fundaciones de ámbito sectorial, constituidas por empresarios y trabajadores, que tengan entre sus fines la promoción de actividades destinadas a la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, el desarrollo de los objetivos y fines de la fundación se llevará a cabo, en todo caso, en coordinación con aquéllas.

2. Con el fin de garantizar la regularidad en el cumplimiento de los fines de la Fundación, se podrán realizar aportaciones patrimoniales a la misma, con cargo al Fondo de Prevención y Rehabilitación mencionado en el apartado anterior, con la periodicidad y en la cuantía que se determinen reglamentariamente.

**Sexta.** *Constitución de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo*

El Gobierno, en el plazo de tres meses a partir de la vigencia de esta Ley, regulará la composición de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el

ten duen biztanleria, enpresen tamaina eta lan-ezbeharren tasa. Fundazioak laneko segurtasun eta higienearen arloan lan-legeria betearazteko eskumenak dituzten lurralde-esparru autonomikoei esleitu aurrekontuak lurralde-esparru horietako hiru alderdiko eta instituzio-partaidetzarako organoei eratzikiko zaizkie, horiek kudea ditzaten; organo horiek Laneko Segurtasun eta Osasunaren Batzorde Nazionalaren antzeko izaera izan behar dute.

Jarduera-sektoreetan enpresaburuek eta langileek osatutako sektore-esparruko fundazioak izan eta fundazio horien xedeen artean laneko segurtasun-eta osasun-baldintzak hobetzeko jarduerak sustatzea dagoenean, fundazioaren xede eta helburuak horiekin koordinatuta garatuko dira beti.

2. Fundazioaren xedek behar bezala betetzea bermatzeko, ondare-ekarpenak egin dakizkioke Fundazioari, aurreko idatz-zatian aipatu Prebentzio eta Birgaikuntza Funtzaren kontura, erregelamendu bidez ezarritako aldietan eta zenbatekoan.

**Seigarrena.** *Laneko Segurtasun eta Osasunaren Batzorde Nazionala eratztea*

Gobernuak, lege hau indarrean jarri eta hiru hileko epean, Laneko Segurtasun eta Osasunaren Batzorde Nazionalaren osaketa arautuko du. Batzordea

Trabajo. La Comisión se constituirá en el plazo de los treinta días siguientes.

**Séptima.** *Cumplimiento de la normativa de transporte de mercancías peligrosas*

Lo dispuesto en la presente Ley se entiende sin perjuicio del cumplimiento de las obligaciones derivadas de la regulación en materia de transporte de mercancías peligrosas.

**Octava.** *Planes de organización de actividades preventivas*

Cada Departamento Ministerial, en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de esta Ley y previa consulta con las organizaciones sindicales más representativas, elevará al Consejo de Ministros una propuesta de acuerdo en la que se establezca un plan de organización de las actividades preventivas en el departamento correspondiente y en los centros, organismos y establecimientos de todo tipo dependientes del mismo.

A la propuesta deberá acompañarse necesariamente una memoria explicativa del coste económico de la organización propuesta, así como el calendario de ejecución del plan, con las previsiones presupuestarias adecuadas a éste.

**Novena.** *Establecimientos militares*

1. El Gobierno, en el plazo de seis meses, previa consulta con las organizaciones sindicales más representativas y a propuesta de los Ministros de Defensa y de Trabajo y Seguridad Social, adaptará las normas de los capítulos III

hurrengo hogeita hamar egunetako epean eratuko da.

**Zazpigarrena.** *Merkatu-gai arrisku-tuen garraioaren arautegia betetzea*

Lege honetan xedatutakoak ez dio kalterik egingo merkatu-gai arrisku-tuen garraioaren arautegiak eratorri betebeharrak betetzeari.

**Zortzigarrena.** *Prebentzio-jarduerak antolatzekeo planak*

Ministerioko sail bakoitzak, lege hau indarrean jarri eta sei hileko epean, eta alde zuzenetik ordezkariak handieneko sindikatu-erakundeak kontsultatuta, akordio-proposamena helaraziko dio Ministroen Kontseiluari. Proposamen horretan jasoko da sail bakoitzeko eta horren mendeko zentro, erakunde eta edozein motatako establezimenduen prebentzio-jardueren antolaketarako plana.

Proposamen horrekin batera nahitaez ekarri beharko da proposatutako antolaketak duen kostuaren argibide-oroitidazkia, bai eta plana betearazteko egutegia ere, horrekin bat datozen aurrekontuen aurreikuspenarekin.

**Bederatzigarrena.** *Establezimendu militarrek*

1. Gobernuak, sei hileko epean, lege honen III eta V. kapituluetakoa arauak egokituko ditu, defentsa nazionalaren betekizunetara, berezitasun organikoetara eta establezimendu militarretako langileak ordezkatzeko indarrean da-



y V de esta Ley a las exigencias de la defensa nacional, a las peculiaridades orgánicas y al régimen vigente de representación del personal en los establecimientos militares.

2. Continuarán vigentes las disposiciones sobre organización y competencia de la autoridad laboral e Inspección de Trabajo en el ámbito de la Administración Militar contenidas en el Real Decreto 2205/1980, de 13 de junio, dictado en desarrollo de la disposición final séptima del Estatuto de los Trabajadores.

**Novena bis.** *Personal militar*

Lo previsto en los capítulos III, V y VII de esta Ley se aplicará de acuerdo con la normativa específica militar.

**Décima.** *Sociedades cooperativas*

El procedimiento para la designación de los delegados de prevención regulados en el artículo 35 de esta Ley en las sociedades cooperativas que no cuenten con asalariados deberá estar previsto en sus Estatutos o ser objeto de acuerdo en Asamblea General.

Cuando, además de los socios que prestan su trabajo personal, existan asalariados se computarán ambos colectivos a efectos de lo dispuesto en el número 2 del artículo 35. En este caso, la designación de los delegados de prevención se realizará conjuntamente por los socios que prestan trabajo y los trabajadores asalariados o, en su caso, los representantes de éstos.

goen araubidera, aldez aurretik ordezkari-tza handieneko sindikatu-erakunde-ak kontsultatuta, eta Defentsa eta Lan eta Gizarte Segurantzaren ministroek hala proposatuta.

2. Indarrean iraungo dute, administrazio militarren esparruan, lan-agintaritzaren, eta Laneko Ikuskatzaitzaren antolaketa eta eskumenari buruzko xedapenek; xedapen horiek dira Langileen Estatutuaren azken xedapenetatik zazpigarrena garatzeko eman zen ekainaren 13ko 2205/1980 Errege-dekretuan jasotakoak.

**Bederatzigarrena bis.** *Langile militar-  
rarak*

Lege honen III, V eta VII. kapitulu-  
letan ezarritakoa aplikatuko da milita-  
ren arautegi bereziarekin bat etorriz.

**Hamargarrena.** *Kooperatiba-sozieta-  
teak*

Alokairukorik ez duten kooperati-  
ba-sozietateetan, lege honen 35. artiku-  
luan arautu prebentziorako eskuordeak  
izendatzeko prozedura kooperatiba-so-  
zietate horien estatutuetan jaso behar-  
ko da, edo biltzar orokorrean horren  
gaineko erabakia hartu beharko da.

Lan pertsonala egiten duten bazki-  
deez gain, alokairukoak daudenean, bi  
kolektibo horiek kontuan hartuko dira  
35. artikuluko 2. zenbakian xedatuta-  
koaren ondoretarako. Kasu horretan,  
prebentziorako eskuordeak batera izen-  
datuko dituzte lan egiten duten bazki-  
deek zein alokairuko langileek edo,  
hala denean, azken horien ordezkari-  
ek.

la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, del siguiente tenor: «f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo».

**Duodécima.** *Participación institucional en las Comunidades Autónomas*

En las Comunidades Autónomas, la participación institucional, en cuanto a su estructura y organización, se llevará a cabo de acuerdo con las competencias que las mismas tengan en materia de seguridad y salud laboral.

**Decimotercera.** *Fondo de Prevención y Rehabilitación*

Los recursos del Fondo de Prevención y Rehabilitación procedentes del exceso de excedentes de la gestión realizada por las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social a que se refiere el artículo 73 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social se destinarán en la cuantía que se determine reglamentariamente, a las actividades que puedan desarrollar como servicios de prevención las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, de acuerdo con lo previsto en el artículo 32 de esta Ley.

**Decimocuarta.** *Presencia de recursos preventivos en las obras de construcción*

1. Lo dispuesto en el artículo 32bis de la Ley de Prevención de Riesgos

Langileen Estatutuari buruzko Legearen 37. artikuluko 3. idatz-zatiari f) letra gehitzen zaio, ondoko esanguran: «f) Behar den beste denbora, erditu arrenko azterketak eta erditzea prestatzeko teknikak egiteko, horiek lanaldian egin behar badira».

**Hamabigarrena.** *Instituzio-partaidetza, autonomia-erkidegoetan*

Autonomia-erkidegoetan, instituzio-partaidetza izango da, horien egitura eta antolaketari dagokionez, autonomia-erkidego horiek laneko segurtasun eta osasunaren arloan dituzten eskumeneren araberakoa.

**Hamahirugarrena.** *Prebentzio eta Birgaikuntza Funtsa*

Gizarte Segurantzaren Lege Orokorren testu bateginaren 73. artikulua aipatu lan-istripu eta lanbide-gaixotasunen mutuek kudeaketa egiten dute. Kudeaketa horretatik etorri soberakinen gaindikinarekin Prebentzio eta Birgaikuntza Funtsa eratzen da, eta horren baliabideak erabiliko dira, erregelamendu bidez zehaztutako zenbatekoan, Gizarte Segurantzaren lan-istripu eta lanbide-gaixotasunen mutuek prebentzio-zerbitzu gisa gauza ditzaketen jardueretan, lege honen 32. artikuluan ezarritakoaren arabera.

**Hamalaugarrena.** *Eraikintza-obretan prebentzio-baliabideak egotea*

1. Lan-arriskuen Prebentzioari buruzko Legearen 32bis artikulua xeda-

Laborales será de aplicación en las obras de construcción reguladas por el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción, con las siguientes especialidades:

a) La preceptiva presencia de recursos preventivos se aplicará a cada contratista.

b) En el supuesto previsto en el apartado 1, párrafo a), del artículo 32bis, la presencia de los recursos preventivos de cada contratista será necesaria cuando, durante la obra, se desarrollen trabajos con riesgos especiales, tal y como se definen en el citado real decreto.

c) La preceptiva presencia de recursos preventivos tendrá como objeto vigilar el cumplimiento de las medidas incluidas en el plan de seguridad y salud en el trabajo y comprobar la eficacia de éstas.

2. Lo dispuesto en el apartado anterior se entiende sin perjuicio de las obligaciones del coordinador en materia de seguridad y salud durante la ejecución de la obra.

### **Decimoquinta.** *Habilitación de funcionarios públicos*

Para poder ejercer las funciones establecidas en el apartado 2 del artículo 9 de esta ley, los funcionarios públicos de las comunidades autónomas deberán contar con una habilitación específica expedida por su propia comunidad autónoma, en los términos que se determinen reglamentariamente.

tutakoa aplikatuko da urriaren 24ko 1627/1997 Errege-dekretuak, eraikitza-obretan segurtasun eta osasunaren gutxieneko xedapenak ezartzeari buruzkoak, arautu eraikitza-obretan, ondoko berezitasunekin:

a) Prebentzio-baliabideak nahitaez egon beharra kontratari bakoitzari aplikatuko zaio.

b) Lege honen 32bis artikulua 1. idatz-zatiko a) paragrafoan jasotako egoeran, kontratari bakoitzaren prebentzio-baliabideak egotea beharrezkoa izango da, obrak iraun bitartean, arrisku bereziko lanak gauzatzen direnean, aipatu errege-dekretuan zehaztutakoaren arabera.

c) Prebentzio-baliabideak nahitaez egotearen xedea da laneko segurtasun-eta osasun-planera bildutako neurriak betetzen direla zaintzea, bai eta neurri horien eragingarritasuna egiaztatzea ere.

2. Aurreko idatz-zatian xedatutakoak ez die kalterik egingo obra betearazi bitartean segurtasun- eta osasun-arloko koordinatzaileak dituen betebeharreri.

### **Hamabosgarrena.** *Funtzionario publikoen gaitzuntza*

Lege honen 9. artikuluko 2. idatz-zatian jaso betekizunak bete ahal izateko, autonomia-erkidegoetako funtzionarioek izan beharko dute euren autonomia-erkidegoak luzatutako gaitzuntza berezia, erregelamendu bidez ezarritakoaren arabera.

En todo caso, tales funcionarios deberán pertenecer a los grupos de titulación A o B y acreditar formación específica en materia de prevención de riesgos laborales.

Edozein kasutan ere, funtzionario horiek A edo B titulazio-taldeetakoak izan beharko dira, eta lan-arriskuak prebenitzeko arloan prestakuntza berezia dutela egiaztatu beharko dute.

## DISPOSICIONES TRANSITORIAS

## XEDAPEN IRAGANKORRAK

**Primera.** *Aplicación de disposiciones más favorables*

**Lehenengoa.** *Xedapen mesedegarriagoak aplikatzea*

1. Lo dispuesto en los artículos 36 y 37 de esta Ley en materia de competencias, facultades y garantías de los delegados de prevención se entenderá sin perjuicio del respeto a las disposiciones más favorables para el ejercicio de los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores en la prevención de riesgos laborales previstas en los convenios colectivos vigentes en la fecha de su entrada en vigor.

1. Lege honen 36 eta 37. artikuluetan prebentziorako eskuordeen esku-men, ahalmen eta bermeen inguruan xedatutakoak ez dio kalterik egingo lege hau indarrean jartzeko unean indarrean zeuden hitzarmen kolektiboek ezarri xedapen mesedegarriagoen errespetuari, langileek, lan-arriskuak prebenitzearen eretzean, informazio-, kontsulta- eta partaidetza-eskubideak egikaritzeko.

2. Los órganos específicos de representación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales que, en su caso, hubieran sido previstos en los convenios colectivos a que se refiere el apartado anterior y que estén dotados de un régimen de competencias, facultades y garantías que respete el contenido mínimo establecido en los artículos 36 y 37 de esta Ley, podrán continuar en el ejercicio de sus funciones, en sustitución de los delegados de prevención, salvo que por el órgano de representación legal de los trabajadores se decida la designación de estos delegados conforme al procedimiento del artículo 35.

2. Lan-arriskuak prebenitzeko langileen ordezkartza-organo bereziek, hala denean, aurreko idatz-zatiak aipatu hitzarmen kolektiboetan jaso badira eta lege honen 36 eta 37. artikuluetan ezarri gutxieneko edukia errespetatzen duen eskumen-, ahalmen- eta berme-araubidea badute, euren eginkizunak gauzatzzen jarrai dezakete, prebentziorako eskuordeen ordezkariak, salbu eta langileen lege-ordezkaritzako organoak erabakitzen duenean halako eskuordeak izendatzea, 35. artikuluko prozeduraren arabera.

3. Lo dispuesto en los apartados anteriores será también de aplicación a los acuerdos concluidos en el ámbito de la función pública al amparo de lo dispuesto en la Ley 7/1990, de 19 de julio, sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos.

## Segunda

En tanto se aprueba el Reglamento regulador de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales, se entenderá que las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social cumplen el requisito previsto en el artículo 31.5 de la presente Ley.

## DISPOSICIÓN DEROGATORIA

### Única. *Alcance de la derogación*

Quedan derogadas cuantas disposiciones se opongan a la presente Ley y específicamente:

a) Los artículos 9, 10, 11, 36, apartado 2, 39 y 40, párrafo segundo, de la Ley 8/1988, de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones en el orden social.

b) El Decreto de 26 de julio de 1957, por el que se fijan los trabajos prohibidos a mujeres y menores, en los aspectos de su normativa relativos al trabajo de las mujeres, manteniéndose en vigor las relativas al trabajo de los menores hasta que el Gobierno desa-

3. Aurreko idatz-zatietan xedatutakoa aplikatuko zaie, berebat, funtzio publikoaren esparruan egindako akordioei, uztailaren 19ko 7/1990 Legeak, enplegatu publikoen negoziazio kolektiboari eta horiek lan-baldintzen zehaztapenean parte hartzeari buruzkoak, xedatutakoaren babesean.

## Bigarrena

Lan-arriskuen prebentzio-zerbitzuak arautuko dituen erregelamendua onetsi arte, ulertuko da Gizarte Segurantzaren lan-istripu eta lanbide-gaixotasunen mutuek betetzen dutela lege honen 31.5 artikuluan jaso betekizuna.

## XEDAPEN INDARGABETZAILEA

### Bakarra. *Indargabetzearen norainokoa*

Indarrrik gabe geratzen dira lege honen aurkako xedapen guztiak eta bereziki:

a) Lan-arloko Arau-hauste eta Zehapenei buruzko apirilaren 7ko 8/1988 Legearen 9, 10, 11, 36. artikulua, 2. idatz-zatia, 39. artikulua eta 40. artikulua bigarren lerrokada.

b) 1957ko uztailaren 26ko Dekretua, emakumei eta adingabeei debeatutako lanak ezarri dituen, arategi horretatik emakumeen lanarekin zerkusia duten aldeetan. Indarrean iraungo dute adingabeen lanarekin zerkusia duten aldeek, Gobernuak garatu arte

rolle las previsiones contenidas en el apartado 2 del artículo 27.

c) El Decreto de 11 de marzo de 1971, sobre constitución, composición y funciones de los comités de seguridad e higiene en el trabajo.

d) Los Títulos I y III de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobados por Orden de 9 de marzo de 1971.

En lo que no se oponga a lo previsto en esta Ley, y hasta que se dicten los Reglamentos a los que se hace referencia en el artículo 6, continuará siendo de aplicación la regulación de las materias comprendidas en dicho artículo que se contienen en el Título II de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo o en otras normas que contengan previsiones específicas sobre tales materias, así como la Orden del Ministerio de Trabajo de 16 de diciembre de 1987, que establece los modelos para la notificación de los accidentes de trabajo. Igualmente, continuarán vigentes las disposiciones reguladoras de los servicios médicos de empresa hasta tanto se desarrollen reglamentariamente las previsiones de esta Ley sobre servicios de prevención. El personal perteneciente a dichos servicios en la fecha de entrada en vigor de esta Ley se integrará en los servicios de prevención de las correspondientes empresas, cuando éstos se constituyan, sin perjuicio de que continúen efectuando aquellas funciones que tuvieren atribuidas distintas de las propias del servicio de prevención.

La presente Ley no afecta a la vigencia de las disposiciones especiales

27. artikuluko 2. idatz-zatian jasotako xedapenak.

c) 1971ko martxoaren 11ko Dekretua, laneko segurtasun eta higienezkoen batzordeen eratze, osatze eta eginkizunei buruzkoa.

d) Laneko Segurtasun eta Higienezkoen Ordenantza Orokorren I eta III. tituluak, 1971ko martxoaren 9ko Aginduak onetsitakoak.

Lege honetan ezarritakoaren aurka-koak ez diren aldeetan, eta 6. artikulua aipatzen dituen erregelamenduak eman arte, artikulua horretan jasotako gaien arauketa aplikatuko da; arauketa hori jaso da Laneko Segurtasun eta Higienezkoen Ordenantza Orokorren II. tituluan edo gai horien inguruko xedapen bereziak jaso dituzten beste arau batzuetan. Lan-istripuak jakinarazteko ereduak ezarri dituen Lan Ministerioaren 1987ko abenduaren 16ko Agindua ere aplikatuko da. Era berean, indarrean iraungo dute enpresako mediku-zerbitzuak arautu dituzten xedapenek, lege honen prebentzio-zerbitzuen inguruko xedapenak erregelamendu bidez garatu arte. Lege hau indarrean jartzeko unean zerbitzu horietako langileak kasuan kasuko enpresen prebentzio-zerbitzuetan sartuko dira, zerbitzu horiek eratzten direnean, nahiz eta langile horiek prebentzio-zerbitzukoak ez diren eginkizunak izan eta halakoak gauzatzen jarraitu.

Lege honek ez du ukitzen Meatzarien Estatutua onetsi duen abenduaren

La presente Ley no afecta a la vigencia de las disposiciones especiales sobre prevención de riesgos profesionales en las explotaciones mineras, contenidas en el capítulo IV del Real Decreto 3255/1983, de 21 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Minero, y en sus normas de desarrollo, así como las del Real Decreto 2857/1978, de 25 de agosto, por el que se aprueba el Reglamento General para el Régimen de la Minería, y el Real Decreto 863/1985, de 2 de abril, por el que se aprueba el Reglamento General de Normas Básicas de Seguridad Minera, y sus disposiciones complementarias.

Lege honek ez du ukitzen Meatzarrien Estatutua onetsi duen abenduaren 21eko 3255/1983 Errege-dekretuaren IV. kapituluan, eta hori garatzeko arautan jaso meategietako lanbide-arriskuen prebentzioari buruzko xedapen berezi en indarraldia, ezta Meatzaritzako Araubiderako Erregelamendu Orokorra onetsi duen abuztuaren 25eko 2857/1978 Errege-dekretuko eta Meatzaritzako Segurtasunaren Oinarrizko Arauei buruzko Erregelamendu Orokorra onetsi duen apirilaren 2ko 863/1985 Errege-dekretuko xedapenen indarraldia, ez eta azken horren xedapen osagarriena ere.

## DISPOSICIONES FINALES

### **Primera.** *Actualización de sanciones*

La cuantía de las sanciones a que se refiere el apartado 4 del artículo 49 podrá ser actualizada por el Gobierno a propuesta del Ministro de Trabajo y Seguridad Social, adaptando a la misma la atribución de competencias prevista en el apartado 1 del artículo 52, de esta Ley.

### **Segunda.** *Entrada en vigor*

La presente Ley entrará en vigor tres meses después de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

## AZKEN XEDAPENAK

### **Lehenengoa.** *Zehapenak eguneratzea*

Gobernuak egunera dezake 49. artikuluko 4. idatz-zatiak aipatu zehapenen zenbatekoa, Lan eta Gizarte Segurantzaren ministroak hala proposatuta; eguneratze horretara egokituko da lege honen 52. artikuluko 1. idatz-zatian ezarri eskumenen eratzikipena.

### **Bigarrena.** *Indarrean jartzea*

Lege hau «Estatuko Aldizkari Ofizialean» argitaratu eta hiru hilabete igaro ondoren jarriko da indarrean.





**§3.**  
**Abuztuaren 2ko**  
**11/1985 Lege Organikoa,**  
**Sindikatu-askatasunari buruzkoa**

**§3.**  
**Ley Orgánica 11/1985,**  
**de 2 de agosto,**  
**de Libertad Sindical**

§3. LEY ORGÁNICA 11/1985, DE 2 DE AGOSTO, DE LIBERTAD SINDICAL . . . 341

<b>Título primero.</b> De la libertad sindical . . . . .	341
<b>Título II.</b> Del régimen jurídico sindical . . . . .	344
<b>Título III.</b> De la representatividad sindical . . . . .	346
<b>Título IV.</b> De la acción sindical . . . . .	349
<b>Título V.</b> De la tutela de la libertad sindical y represión de las conductas antisindicales . . . . .	354
<b>Disposiciones Adicionales</b> . . . . .	355
Primera . . . . .	355
Segunda . . . . .	356
Tercera . . . . .	357
Cuarta . . . . .	357
<b>Disposición derogatoria</b> . . . . .	357
<b>Disposiciones finales</b> . . . . .	358
Primera . . . . .	358
Segunda . . . . .	358
Tercera . . . . .	358

§3. ABUZTUAREN 2KO 11/1985 LEGE ORGANIKOA, SINDIKATU-ASKATASU- NARI BURUZKOA .....	341
<b>Lehenengo titulua.</b> Sindikatu-askatasuna .....	341
<b>II. titulua.</b> Sindikatuaren araubidea .....	344
<b>III. titulua.</b> Sindikatu-ordezkaritza .....	346
<b>IV. titulua.</b> Sindikatu-ekintza .....	349
<b>V. titulua.</b> Sindikatu-askatasunaren babesa eta sindikatuen aurkako jokabideak zigortzea .....	354
<b>Xedapen gehigarriak</b> .....	355
Lehenengoa .....	355
Bigarrena .....	356
Hirugarrena .....	357
Laugarrena .....	357
<b>Xedapen indargabetzailea</b> .....	357
<b>Azken xedapenak</b> .....	358
Lehenengoa .....	358
Bigarrena .....	358
Hirugarrena .....	358



# **Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto (Jefatura del Estado), de Libertad Sindical**

(BOE, núm. 189,  
de 8 de agosto)

## **TÍTULO PRIMERO DE LA LIBERTAD SINDICAL**

### **Artículo 1**

1. Todos los trabajadores tienen derecho a sindicarse libremente para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales.

2. A los efectos de esta Ley se consideran trabajadores tanto aquellos que sean sujetos de una relación laboral como aquellos que lo sean de una relación de carácter administrativo o estatutario al servicio de las Administraciones Públicas.

3. Quedan exceptuados del ejercicio de este derecho los miembros de las Fuerzas Armadas y de los Institutos Armados de carácter militar.

4. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 127.1 de la Constitución, los Jueces, Magistrados y Fiscales no podrán pertenecer a sindicato alguno mientras se hallen en activo.

5. El ejercicio del derecho de sindicación de los miembros de Cuerpos y Fuerzas de Seguridad que no tengan

# **Abuztuaren 2ko 11/1985 Lege Organikoa (Estatuko Burutza), Sindikatu-askatasunari buruzkoa**

(EAO, 189. zk.,  
abuztuaren 8koa)

## **LEHENENGO TITULUA SINDIKATU-ASKATASUNA**

### **1. artikulua**

1. Langile guztiek dute askatasunez sindikatuko kide egiteko eskubidea, euron ekonomia- eta gizarte-interesak sustatu eta babesteko.

2. Lege honen ondoreetarako, langileak izango dira, hala lan-harremanak dituztenak nola administrazio publikoen zerbitzupean administrazio- edo estatutu-izaerako harremanak dituztenak.

3. Ezin dute eskubide hori egikaritu Indar eta Erakunde armatuetako kideek.

4. Konstituzioaren 127.1 artikulua xedatutakoaren arabera, epaileek, magistratuek eta fiskalek ezin izango dute sindikatuetan parte hartu, jardunean dauden bitartean.

5. Izaera militarrik gabeko segurtasun-kidego eta -indarren kideek sindikatuetoako kide egiteko eskubidea egi-

carácter militar, se registrá por su normativa específica, dado el carácter armado y la organización jerarquizada de estos Institutos.

## Artículo 2

1. La libertad sindical comprende:

a) El derecho a fundar sindicatos sin autorización previa, así como el derecho a suspenderlos o a extinguirlos, por procedimientos democráticos.

b) El derecho del trabajador a afiliarse al sindicato de su elección con la sola condición de observar los estatutos del mismo o a separarse del que estuviese afiliado, no pudiendo nadie ser obligado a afiliarse a un sindicato.

c) El derecho de los afiliados a elegir libremente a sus representantes dentro de cada sindicato.

d) El derecho a la actividad sindical.

2. Las organizaciones sindicales en el ejercicio de la libertad sindical tienen derecho a:

a) Redactar sus estatutos y reglamentos, organizar su administración interna y sus actividades y formular su programa de acción.

b) Constituir federaciones, confederaciones y organizaciones internacionales, así como afiliarse a ellas y retirarse de las mismas.

c) No ser suspendidas ni disueltas sino mediante resolución firme de la

karitzen dutenean, egikaritzza hori arautuko du haien arautegi bereziak, erakunde horien izaera armatua eta antolaketa hierarkikoa dela-eta.

## 2. artikulua

1. Sindikatu-askatasunera biltzen dira:

a) Aurretiatzko baimenik gabe, sindikatuak sortzeko eskubidea, bai eta horiek eten zein azkentzeko ere, prozedura demokratikoak erabilita.

b) Langileak duen eskubidea berak aukeratutako sindikatuan afiliatzeko, sindikatu horren estatutuetan ezarritakoa betez gero, edo afiliatuta dagoen sindikatua uzteko, inor ezin baita behartu sindikatu batean afiliatzera.

c) Afiliatuen eskubidea euren ordezkariak askatasunez hautatzeko, sindikatu bakoitzaren barruan.

d) Sindikatu-jarduerarako eskubidea.

2. Sindikatu-erakundeek sindikatu-askatasuna egikaritzean eskubidea dute:

a) Euren estatutuak eta erregelamenduak idatzi, barne-administrazioa eta jarduerak antolatu eta ekintzen egitaraua azaltzeko.

b) Federazioak, konfederazioak eta nazioarteko erakundeak eratzeko, eta eurotan afiliatu zein eurok uzteko.

c) Etendurarik ez jasateko edo deseginak ez izateko, ez bada agintari judi-

Autoridad Judicial, fundada en incumplimiento grave de las Leyes.

d) El ejercicio de la actividad sindical en la empresa o fuera de ella, que comprenderá, en todo caso, el derecho a la negociación colectiva, al ejercicio del derecho de huelga, el planteamiento de conflictos individuales y colectivos y a la presentación de candidaturas para la elección de comités de empresa y delegados de personal, y de los correspondientes órganos de las Administraciones Públicas, en los términos previstos en las normas correspondientes.

### Artículo 3

1. No obstante lo dispuesto en el artículo 1.2 los trabajadores por cuenta propia que no tengan trabajadores a su servicio, los trabajadores en paro y los que hayan cesado en su actividad laboral, como consecuencia de su incapacidad o jubilación, podrán afiliarse a las organizaciones sindicales constituidas con arreglo a lo expuesto en la presente Ley, pero no fundar sindicatos que tengan precisamente por objeto la tutela de sus intereses singulares, sin perjuicio de su capacidad para constituir asociaciones al amparo de la legislación específica.

2. Quienes ostenten cargos directivos o de representación en el sindicato en que estén afiliados, no podrán desempeñar, simultáneamente, en las Administraciones Públicas cargos de libre designación de categoría de Director General o asimilados, así como cualquier otro de rango superior.

zialak emandako ebazpen irmoaren bidez, legeen ez-betetze larrian oinarrituta.

d) Sindikatu-jarduera gauzatzeko enpresan zein enpresatik kanpo; edozein kasutan, sindikatu-jarduerara bilduko dira negoziazio kolektiborako eskubidea, greba-eskubidea egikaritzeko eskubidea, gatazka kolektiboak zein banakako gatazkak hasteko eskubidea, eta, enpresa-batzordeak eta langileen eskuordeak zein administrazio publikoen organoak hautatu behar direnean, hautagaiak aurkezteko eskubidea, kasuan kasuko arauetan jasotakoaren araber.

### 3. artikulua

1. Aurreko 1.2 artikuluan xedatutakoa gorabehera, lege honek ezarritakoren arabera eraturako sindikatu-erakundeetan afilia daitezke alokairuko langileak ez dituzten beregaineko langileak, langabezian dauden langileak eta, ezgaitasunaren edo jubilazioa hartzearen ondorioz, lan-jarduera utzi duten langileak. Alabaina, legeria bereziaren babesean elkarteak eratzeko duten gaitasunari kalterik egin gabe, langile horiek ezin izango dituzte sindikatuak sortu, euren interes bereziak defendatzeko.

2. Sindikatu batean afiliatuta egon eta sindikatu horretan zuzendaritza- edo ordezkaritza-karguak dituztenek ezin dezakete, aldi berean, administrazio publikoetan izendapen askeko kargurik izan, kargu horiek zuzendari nagusi edo horrekin berdinetsitako kategoriakoak badira, ezta goragoko kargurik ere.

## TÍTULO II DEL RÉGIMEN JURÍDICO SINDICAL

### Artículo 4

1. Los sindicatos constituidos al amparo de esta Ley, para adquirir la personalidad jurídica y plena capacidad de obrar, deberán depositar, por medio de sus promotores o dirigentes, sus estatutos en la oficina pública establecida al efecto.

2. Las normas estatutarias contendrán al menos:

a) La denominación de la organización que no podrá coincidir ni inducir a confusión con otra legalmente registrada.

b) El domicilio y ámbito territorial y funcional de actuación del sindicato.

c) Los órganos de representación, gobierno y administración y su funcionamiento, así como el régimen de provisión electiva de sus cargos, que habrán de ajustarse a principios democráticos.

d) Los requisitos y procedimientos para la adquisición y pérdida de la condición de afiliados, así como el régimen de modificación de estatutos, de fusión y disolución del sindicato.

e) El régimen económico de la organización que establezca el carácter, procedencia y destino de sus recursos, así como los medios que permitan a los afiliados conocer la situación económica.

## II. TITULUA SINDIKATUAREN ARAUBIDEA

### 4. artikulua

1. Lege honen babesean eraturako sindikatuak, nortasun juridikoa eta jarduteko gaitasun osoa izateko, euren sustatzaileen edo agintarien bidez, sindikatuaren estatutuak gordailutu behar dituzte, ondore horietarako ezarri bulego publikoan.

2. Estatutu-arauek gutxienez honakoak jasoko dituzte:

a) Erakundearen izena. Izen hori ezin da izan aurretiaz legearen arabera erregistratutako beste sindikatu batek duena, ezta sindikatu horren izenarekin nahasmendua sor dezakeena ere.

b) Sindikatuaren egoitza eta sindikatuaren jardunak duen lurralde-esparrua eta esparru funtzionala.

c) Ordezkaritza-, gobernu- eta administrazio-organoak, eta horien jardunbidea zein halakoen karguak hautatzeko araubidea, printzipio demokratikoen arabera izan behar direnak.

d) Afiliatu-izaera lortu eta galtzeko betekizun eta prozedurak; halaber, estatutuak aldarazteko araubidea, sindikatuak beste batekin bat egiteko araubidea eta sindikatua desgiteko araubidea.

e) Erakundearen araubide ekonomikoa, erakundeak dituen baliabideen izaera, jatorria eta xedea jaso behar dituen, eta afiliatuek egoera ekonomikoaren berri izateko modua.



3. La oficina pública dispondrá, en el plazo de diez días, la publicidad del depósito, o el requerimiento a sus promotores, por una sola vez, para que en el plazo máximo de otros diez días subsanen los defectos observados. Transcurrido este plazo, la oficina pública dispondrá la publicidad o rechazará el depósito mediante resolución exclusivamente fundada en la carencia de alguno de los requisitos mínimos a que se refiere el número anterior.

4. La oficina pública dará publicidad al depósito en el tablón de anuncios de la misma, en el «Boletín Oficial del Estado» y, en su caso, en el «Boletín Oficial» correspondiente indicando, al menos, la denominación, el ámbito territorial y funcional, la identificación de los promotores y firmantes del acta de constitución del sindicato.

La inserción en los respectivos «Boletines» será dispuesta por la oficina pública en el plazo de diez días y tendrá carácter gratuito.

5. Cualquiera persona estará facultada para examinar los estatutos depositados, debiendo además la oficina facilitar a quien así lo solicite, copia autenticada de los mismos.

6. Tanto la Autoridad Pública, como quienes acrediten un interés directo, personal y legítimo, podrán promover ante la Autoridad Judicial la declaración de no conformidad a derecho de cualesquiera estatutos que hayan sido objeto de depósito y publicación.

3. Bulego publikoak hamar eguneko epean erabakiko du, gordailutzearen berri ematea, edo gordailutzearen sustatzaileei agindeia behingoz egitea, horiek, gehienez beste hamar eguneko epean, antzemandako akatsak ongi ditzaten. Epe hori igaro ondoren, bulego publikoak gordailutzearen berri ematea erabaki edo gordailutzea ezetsiko du; bulego publikoak gordailutzea ezetsiz gero, ebazpena eman beharko du, eta ebazpen hori soil-soilik oinarri daiteke aurreko artikulua aipatu gutxieneko betekizunen bat ez izatean.

4. Bulego publikoak gordailutzearen berri emango du bere iragarki-oholean, «Estatuko Aldizkari Ofizialean» eta, hala denean, kasuan kasuko «aldizkari ofizialean», gutxienez, sindikatuaren izena, lurralde-esparrua eta esparru funtzionala, sustatzaileen identifikazioa eta eratze-akta sinatu dutenen identifikazioa jasoz.

Kasuan kasuko «aldizkarietan» gordailutzearen berri ematea bulego publikoak erabakiko du hamar eguneko epean; berriemate hori doakoa izango da.

5. Edonork azter ditzake gordailututako estatutuak; bulegoak, gainera, estatutuen kopia kautoa eman behar dio hala eskatzen duenari.

6. Agintaritzak publikoak edota interes zuzeneko, pertsonal eta legitimoa egiaztatzen duen edonork agintari judicialari eska diezaiekete gordailutu eta argitaratutako edozein estatutu zuzenbidearekin bat ez datorrela adieraztea.

7. El sindicato adquirirá personalidad jurídica y plena capacidad de obrar, transcurridos veinte días hábiles desde el depósito de los estatutos.

8. La modificación de los estatutos de las organizaciones sindicales ya constituidas se ajustará al mismo procedimiento de depósito y publicidad regulado en este artículo.

### Artículo 5

1. Los sindicatos constituidos al amparo de la presente Ley responderán por los actos o acuerdos adoptados por sus órganos estatutarios en la esfera de sus respectivas competencias.

2. El sindicato no responderá por actos individuales de sus afiliados, salvo que aquéllos se produzcan en el ejercicio regular de las funciones representativas o se pruebe que dichos afiliados actuaban por cuenta del sindicato.

3. Las cuotas sindicales no podrán ser objeto de embargo.

4. Los sindicatos constituidos al amparo de esta Ley podrán beneficiarse de las exenciones y bonificaciones fiscales que legalmente se establezcan.

## TÍTULO III

### DE LA REPRESENTATIVIDAD SINDICAL

### Artículo 6

1. La mayor representatividad sindical reconocida a determinados sindi-

7. Sindikatuak nortasun juridikoa eta jarduteko gaitasun osoa eskuratuko ditu, estatutuak gordailutu direnetik hogeigun egun baliadun igaro ondoren.

8. Eratuta dauden sindikatu-erakundeen estatutuak aldarazteko artikulua honetan arautu gordailutze- eta argitaratze-prozedura beteko da.

### 5. artikulua

1. Lege honen babesean eraturako sindikatuak erantzukizuna izango dute euren estatutu-organoek euren esku-menaren esparruan onartutako egintza edo hartutako erabakien ondorioz.

2. Sindikatuak ez du erantzukizunik izango bere afiliatuen banakako egintzen ondorioz, salbu eta egintza horiek ohiko ordezkaritza-eginkizunak egikaritzean gauzatzen direnean edo afiliatu horiek sindikatuaren aginduz jardun zutela frogatzen denean.

3. Sindikatu-kuotak ezin izango dira enbargatu.

4. Lege honen babesean eraturako sindikatuak balia daitezke legeak ezarritako zerga-salbuesenez eta -hobariez.

## III. TITULUA

### SINDIKATU-ORDEZKARITZA

### 6. artikulua

1. Sindikatu batzuei aitortutako sindikatu-ordezkaritza handienak egoera

catos les confiere una singular posición jurídica a efectos, tanto de participación institucional como de acción sindical.

2. Tendrán la consideración de sindicatos más representativos a nivel estatal:

a) Los que acrediten una especial audiencia, expresada en la obtención, en dicho ámbito, del 10 por 100 o más del total de delegados de personal de los miembros de los comités de empresa y de los correspondientes órganos de las Administraciones Públicas.

b) Los sindicatos o entes sindicales, afiliados, federados o confederados a una organización sindical de ámbito estatal que tenga la consideración de más representativa de acuerdo con lo previsto en la letra a).

3. Las organizaciones que tengan la consideración de sindicato más representativo, según el número anterior, gozarán de capacidad representativa a todos los niveles territoriales y funcionales para:

a) Ostentar representación institucional ante las Administraciones Públicas u otras entidades y organismos de carácter estatal o de Comunidad Autónoma que la tengan prevista.

b) La negociación colectiva, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

c) Participar como interlocutores en la determinación de las condiciones de

jurídico berezia dakar, instituzio-par-taidetzari zein sindikatu-ekintzari dagokienez.

2. Estatuan ordezkari-tza handieneko sindikatu-izaera izango dute:

a) Esparru horretan euren oihartzuna egiaztatzen duten sindikatu-ek; oihartzun hori izango dute esparru horretan langileen eskuorde, enpresa-batzordeetako kide eta administrazio publikoen organoetako kide guztien 100eko 10 edo gehiago lortu duten sindikatu-ek.

b) Estatuko sindikatu-erakunde batean afiliatu, federatu edo konfederatutako sindikatu-ek edo sindikatu-entitate-ek; estatuko sindikatu-erakunde hori ordezkari-tza handieneko sindikatu-erakunde-a izan behar da a) letran ezarritakoaren arabera.

3. Aurreko zenbakiaren arabera, ordezkari-tza handieneko sindikatu-izaera aitortua duten erakunde-ek ordezkari-tza-gaitasuna izango dute lurralde-esparru zein esparru funtzional guztietan, ondoko xedeetarako:

a) Administrazio publikoetan edo estatuko zein autonomia-erkidegoetako beste erakunde eta organismo batzuetan ordezkari-tza izatea, halakoa onartzen bada.

b) Negoziatio kolektiboa, Langileen Estatutuan ezarritakoaren arabera.

c) Funtzionario publikoen lan-bal-dintzak zehaztean, kasuan kasuko kon-

trabajo en las Administraciones Públicas a través de los oportunos procedimientos de consulta o negociación.

d) Participar en los sistemas no jurisdiccionales de solución de conflictos de trabajo.

e) Promover elecciones para delegados de personal y comités de empresa y órganos correspondientes de las Administraciones Públicas.

f) Obtener cesiones temporales del uso de inmuebles patrimoniales públicos en los términos que se establezcan legalmente.

g) Cualquier otra función representativa que se establezca.

## Artículo 7

1. Tendrán la consideración de sindicatos más representativos a nivel de Comunidad Autónoma:

a) Los sindicatos de dicho ámbito que acrediten en el mismo una especial audiencia expresada en la obtención de, al menos, el 15 por 100 de los delegados de personal y de los representantes de los trabajadores en los comités de empresa, y en los órganos correspondientes de las Administraciones Públicas, siempre que cuenten con un mínimo de 1 500 representantes y no estén federados o confederados con organizaciones sindicales de ámbito estatal.

b) Los sindicatos o entes sindicales afiliados, federados o confederados a una organización sindical de ámbito de Comunidad Autónoma que tenga la consideración de más repre-

sulta- nahiz negoziazio-prozeduren bidez, solaskide gisa parte hartzea.

d) Lan-gatazkak epaiketaz kanpo konpontzeko sistemetan parte hartzea.

e) Langileen eskuordeen zein enpresa-batzordeen eta administrazio publikoetako organoen hauteskundeak sustatzea.

f) Ondasun higiezin publikoen erabileraren gainean aldi baterako lagapenak lortzea, legeak ezarritakoaren arabera.

g) Ezar daitekeen beste edozein ordezkaritza-eginkizun.

## 7. artikulua

1. Autonomia-erkidegoetan ordezkaritza handieneko sindikatu-izaera izango dute:

a) Esparru horretan euren oihartzuna egiaztatzen duten sindikatuek; oihartzun hori izango dute esparru horretan, gutxienez, langileen eskuordeen eta enpresa-batzordeetan zein administrazio publikoetako organoetan langileen ordezkarien 100eko 15 lortu dituzten sindikatuek, baldin eta gutxienez 1 500 ordezkari badituzte, eta estatuko ordezkaritza handieneko sindikatu-erakundeetan federatuta edo konfederatuta ez badaude.

b) Autonomia-erkidegoko sindikatu-erakunde batean afiliatu, federatu edo konfederatutako sindikatuek edo sindikatu-entitateek; autonomia-erkidegoko sindikatu-erakunde hori ordezk-

sentativa de acuerdo con lo previsto en la letra a).

Estas organizaciones gozarán de capacidad representativa para ejercer en el ámbito específico de la Comunidad Autónoma las funciones y facultades enumeradas en el número 3 del artículo anterior, así como la capacidad para ostentar representación institucional ante las Administraciones Públicas u otras entidades u organismos de carácter estatal.

2. Las organizaciones sindicales que aun no teniendo la consideración de más representativas hayan obtenido, en un ámbito territorial y funcional específico, el 10 por 100 o más de delegados de personal y miembros de comité de empresa y de los correspondientes órganos de las Administraciones Públicas, estarán legitimadas para ejercitar, en dicho ámbito funcional y territorial, las funciones y facultades a que se refieren los apartados b), c), d), e) y g) del número 3 del artículo 6 de acuerdo con la normativa aplicable a cada caso.

karitza handieneko sindikatu-erakundeak izan behar da a) letran ezarritakoaren arabera.

Erakunde horiek ordezkaritza-gaitasuna izango dute autonomia-erkidegoaren esparruan aurreko artikulua 3. zenbakian zerrendatutako eginkizun eta ahalmenak egikartzeko; halaber, gaitasuna izango dute administrazio publikoetan edo estatuko beste erakunde nahiz organoetan parte hartzeko.

2. Ordezkaritza handieneko izaera ez duten sindikatu-erakundeek, lurralde-esparru eta esparru funtzional batean, langileen eskuordeen eta enpresa-batzordeetako zein administrazio publikoen organoetako kideen 100eko 10 edo gehiago lortu badute, legitimazioa izango dute lurralde-esparru eta esparru funtzional horretan 6. artikuluko 3. zenbakiaren b), c), d), e) eta g) idatziztatiek jaso eginkizun eta ahalmenak egikartzeko, kasu bakoitzari aplikatu beharreko arautegia aintzat hartuta.

## TÍTULO IV DE LA ACCIÓN SINDICAL

### Artículo 8

1. Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

a) Constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.

## IV. TITULUA SINDIKATU-EKINTZA

### 8. artikulua

1. Sindikatu batean afiliatutako langileek enpresa zein lantokiaren esparruan ondokoak egin ditzaketek:

a) Sindikatu-atalak eratu, sindikatu-estatutuetan ezarritakoarekin bat etorrituz.

b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal en la empresa.

c) Recibir la información que le remita su sindicato.

2. Sin perjuicio de lo que se establezca mediante convenio colectivo, las Secciones Sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los comités de empresa y en los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones Públicas o cuenten con delegados de personal, tendrán los siguientes derechos:

a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.

b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.

c) A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores.

## Artículo 9

1. Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindi-

b) Bilerak egin, aurretiaz enpresaburua jakinaren gainean jarrita, kuotak bildu eta sindikatu-informazioa banatu, lanorduetatik kanpo eta enpresako ohiko jarduerari kalterik egin gabe.

c) Euren sindikatuek emandako informazioa jaso.

2. Hitzarmen kolektibo bidez ezarritakoa gorabehera, ordezkaritza handieneko sindikatuen atalek eta enpresa-batzordeetan zein administrazio publikoetako organoetan ordezkaritza duten edo langileen eskuordeak dituzten atalek hurrengo eskubideak izango dituzte:

a) Sindikatuan afiliatutako langileei, eta langileei, orokorrean, interesa dakizkiekeen abisuen zabalkundeak errazteko xedearekin, enpresak iragarki-ohola jarriko du horien esku; iragarki-ohol hori lantokian ezarri beharko da, eta langileek hori erraz ikustea bermatzen duen lekuan kokatu beharko da.

b) Negoziazio kolektiborako esku-bidea, horren legeriak ezarritakoaren arabera.

c) Lokal egokia erabil dezakete, 250 langile baino gehiago dituzten enpresa edo lantokietan, euren jarduerak gauzatzeko.

## 9. artikulua

1. Probintzietan, autonomia-erkidegoetan edo estatuan, ordezkaritza handieneko sindikatu-erakundeetan hau-

cales más representativas, tendrán derecho:

a) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer, por acuerdo, limitaciones al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.

b) A la excedencia forzosa, o a la situación equivalente en el ámbito de la Función Pública con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo incorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

c) A la asistencia y el acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al empresario, y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

2. Los representantes sindicales que participen en las Comisiones negociadoras de convenios colectivos, manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la empresa esté afectada por la negociación.

## Artículo 10

1. En las empresas o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a

tespen-kargua dutenek ondoko eskubi-deak izango dituzte:

a) Euren karguko sindikatu-eginkizunak gauzatzeko beharrezkoak diren baimenaldi ordaindugabeak izatea; hala ere, akordioa lortuz gero, baimen horri mugak ezar dakizkioke, ekoizpen-prozesua dela-eta.

b) Derrigorreko eszedentzia izatea, edo horren egoera baliokidea funtzio publikoaren esparruan, lanpostua erreserbatzeko eskubidearekin eta euren ordezkaritza-karguak iraun bitartean antzintasuna zenbatzeko eskubidearekin. Kargua utzi eta hurrengo hilabetean euren lanpostuan hasiko dira lanean.

c) Lantokietan izatea eta lantokietan sartu ahal izatea, euren sindikatuko zein langile guztien jardueretan parte hartzeko. Horretarako, enpresaburua jakinaren gainean jarri beharko dute, eta eskubide hori egikaritzearen ondorioz ezin izango da geldiarazi ohiko ekoizpen-prozesua.

2. Hitzarmen kolektiboen negoziazio-batzordeetan parte hartzen duten sindikatu-ordezkariek enpresako langile aktiboen izaera izango dute, eta eskubidea izango dute beharrezkoak diren baimenaldi ordainduak izateko, negoziatzaile gisa dituzten zereginak modu egokian bete ditzaten, betiere, negoziazio horrek enpresa ukitzen badu.

## 10. artikulua

1. 250 langile baino gehiago dituzten enpresetan edo, hala denean, lanto-

más de 250 trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato, las secciones sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los sindicatos con presencia en los comités de empresa o en los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones Públicas estarán representadas, a todos los efectos, por delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo.

2. Bien por acuerdo, bien a través de la negociación colectiva, se podrá ampliar el número de delegados establecidos en la escala a la que hace referencia este apartado, que, atendiendo a la plantilla de la empresa o, en su caso, de los centros de trabajo corresponden a cada uno de éstos.

A falta de acuerdos específicos al respecto, el número de delegados sindicales por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección al comité de empresa o al órgano de representación en las Administraciones Públicas se determinará según la siguiente escala:

De 250 a 750 trabajadores: uno.

De 751 a 2 000 trabajadores: dos.

De 2 001 a 5 000 trabajadores: tres.

De 5 001 en adelante: cuatro.

Las secciones sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10 por 100 de los votos estarán representadas por un solo delegado sindical.

kietan, langile horien kontratu-mota edozein dela, enpresa-batzordeetan edo administrazio publikoetan ezarritako ordezkari-tza-organoetan sindikatuak izan eta sindikatu horietan afiliatutako langileek era ditzaketen sindikatu-atalen ordezkari izango dira, ondore guztietarako, enpresan edo lantokian sindikatu horien afiliatuek euren artean hautatutako sindikatu-eskuordeak.

2. Nahiz akordio nahiz negoziazio kolektiboaren bidez, idatz-zati hone-tako mailaketan ezarri eskuordeen kopu-rua gehi daiteke, enpresako edo, hala denean, lantokiko plantillaren arabera enpresa edo lantokiari dagokion es-kuordeen kopurua kontuan hartuta.

Horren inguruko akordio zehatzik izan ezean, enpresa-batzordeen edo administrazio publikoetako ordezkari-tza-organoen hauteskundeetan boto-en 100eko 10 lortu dituzten sindika-tuen zenbat sindikatu-atal izan eta atal horietako bakoitzak izan beharreko es-kuordeen zenbatekoa hurrengo maila-ketaren arabera zehaztuko da:

250 langiletik 750era: bat.

751 langiletik 2 000ra: bi.

2 001 langiletik 5 000ra: hiru.

5 001 langiletik aurrera: lau.

Botoen 100eko 10 lortu ez dituzten sindikatuen atalek eskuorde bakarra izango dute ordezkari.



3. Los delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del comité de empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa o de los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones Públicas, así como los siguientes derechos, a salvo de lo que se pudiera establecer por convenio colectivo:

1º. Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa, estando obligados los delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

2º. Asistir a las reuniones de los comités de empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene o de los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones Públicas, con voz, pero sin voto.

3º. Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente, en los despidos y sanciones de estos últimos.

## Artículo 11

1. En los convenios colectivos podrán establecerse cláusulas por las que los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación atiendan económicamente la gestión de los sindicatos representados en la comisión negociadora, fijando un canon económico y regulando las

3. Sindikatu-eskuordeek, enpresa-batzordean izaterik ez badute, legeak enpresa-batzordeen edo administrazio publikoetan ezarritako ordezkari-tzako organoen kideentzat jasotako berme berberak izango dituzte, bai eta ondoko eskubideak ere, hitzarmen kolektibo bidez xeda daitekeena gorabehera:

1) Eskura izatea enpresak enpresa-batzordearen esku jartzten dituen informazio eta agiri berberak; sindikatu-eskuordeek lanbide-isilpekoa izateko betebeharra dute, legeak ezarritako gaia-tan.

2) Enpresa-batzordeen eta segurtasun zein higienez arduratzen diren enpresa-ko barne-erakundeen edo administrazio publikoetan ezarritako ordezkari-tzako organoen batzarretara joatea, hitz egiteko eskubidearekin, baina botorik gabe.

3) Enpresak euren iritzia entzutea, izaera kolektiboko neurriak hartu baino lehenago, neurri horiek ukitzen badituzte langileak orokorrean eta euron sindikatuetan afiliatutako langileak bereziki, eta modu berezian afiliatu horiek kaleratu edo zehatzen direnean.

## 11. artikulua

1. Hitzarmen kolektiboetan klausulak ezar daitezke, hitzarmenaren aplikazio-esparruko langileek negoziazio-batzordean ordezkari-tzako sindikatuen kudeaketari ekonomikoki laguntzeko; horretarako, ekonomia-kanona ezarri eta horren ordainketa-modalitateak

modalidades de su abono. En todo caso, se respetará la voluntad individual del trabajador, que deberá expresarse por escrito en la forma y plazos que se determinen en la negociación colectiva.

2. El empresario procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a la correspondiente transferencia a solicitud del sindicato del trabajador afiliado y previa conformidad, siempre, de éste.

## TÍTULO V

### **DE LA TUTELA DE LA LIBERTAD SINDICAL Y REPRESIÓN DE LAS CONDUCTAS ANTISINDICALES**

#### **Artículo 12**

Serán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo o en las condiciones de trabajo, sean favorables o adversas, por razón de la adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio, en general, de actividades sindicales.

#### **Artículo 13**

Cualquier trabajador o sindicato que considere lesionados los derechos de libertad sindical, por actuación del empleador, asociación patronal, Administraciones Públicas o cualquier otra persona, entidad o corporación pública o privada, podrá recabar la tutela del

arautuko dira. Edozein kasutan ere, langilearen banakako borondatea errespetatuko da, idatziz eta negoziazio kolektiboan zehaztutako forma eta epeetan adierazi beharko dena.

2. Enpresaburuak alokairuetatik sindikatu-kuota deskontatu eta transferitu egingo du langile afiliatuaren sindikatuak hala eskatuta, eta langile horren alde zuzeneko adostasunarekin beti.

## V. TITULUA

### **SINDIKATU-ASKATASUNAREN BABESA ETA SINDIKATUEN AURKAKO JOKABIDEAK ZIGORTZEA**

#### **12. artikulua**

Deusezak eta ondorerik gabekoak izango dira enpleguari edo lan-baldintzei begira, aldekoak zein aurkakoak izan, edozein motatako bereizkeria dartzan erregelamenduen manuak, hitzarmen kolektiboen klausulak, banakako itunak eta enpresaburuaren alde bakarreko erabakiak, sindikatu bati, sindikatu horren erabakiei nahiz sindikatu-jarduerei orokorrean atxikitzeagatik edo ez atxikitzeagatik.

#### **13. artikulua**

Edozein langilek edo sindikatuk babesa eska dezake jurisdikzio eskuduneari, uste badiu sindikatu-askatasunerako eskubideak urratu zaizkiola enpresaburuaren, uzazaben elkartearen, administrazio publikoen edo beste edozein pertsonaren, erakunderen eta izaera pu-

derecho ante la jurisdicción competente a través del proceso de protección jurisdiccional de los derechos fundamentales de la persona.

Expresamente serán consideradas lesiones a la libertad sindical los actos de injerencia consistentes en fomentar la constitución de sindicatos dominados o controlados por un empleador o una asociación empresarial, o en sostener económicamente o en otra forma sindicatos con el mismo propósito de control.

#### **Artículo 14**

El sindicato a que pertenezca el trabajador presuntamente lesionado, así como cualquier sindicato que ostente la condición de más representativo, podrá personarse como coadyuvante en el proceso incoado por aquél.

#### **Artículo 15**

Si el órgano judicial entendiese probada la violación del derecho de libertad sindical, decretará el cese inmediato del comportamiento antisindical, así como la reparación consiguiente de sus consecuencias ilícitas, remitiendo las actuaciones al Ministerio Fiscal, a los efectos de depuración de eventuales conductas delictivas.

blikoko zein pribatuko edozein korporezkoen jokabidearen ondorioz. Babes hori eskatzeko, gizakiaren oinarrizko eskubideen gaineko jurisdikzio-babesaren prozedura erabiliko da.

Esanbidez hartuko dira, sindikatu-askatasunaren urratze gisa, esku-sartzea dakarten egintzak. Horrelako egintzak dira enplegatzaile batek edo enpresaburu elkarte batek menderatutako zein kontrolatutako sindikatuen eraketa sustatzea, edo sindikatuari sostengu ekonomikoa edo beste era batekoa ematea, horiek kontrolatzeko asmo berarekin.

#### **14. artikulua**

Ustez sindikatu-askatasuna urratua duen langilearen sindikatua, eta ordezkaritza handieneko izaera duen edozein sindikatu, langileak hasitako prozesura bertara daiteke laguntzailekide gisa.

#### **15. artikulua**

Organo judicialak ulertzen badu sindikatu-askatasuna urratu dela, sindikatuaren aurkako jokabidea gelditzea aginduko du, bai eta jokabide horren ondore ez-zilegiak konpontzea ere, eta jardunak Fiskaltzari igorriko dizkio, izan daitezkeen delitu-izaerako jokabideak argi ditzan.

### **DISPOSICIONES ADICIONALES**

#### **Primera**

1. Conforme a lo previsto en los artículos 6 y 7 de esta Ley y 75.7 del Es-

### **XEDAPEN GEHIGARRIAK**

#### **Lehenengoa**

1. Lege honen 6 eta 7. artikuluek, eta Langileen Estatutuaren 75.7 artiku-

tatuto 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 artículo 6.3 y del artículo 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.

## Segunda

1. La duración del mandato de los delegados de personal, de los miembros de los comités de empresa y de quienes formen parte de los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones Públicas será de cuatro años, pudiendo ser reelegidos en sucesivos períodos electorales.

luak ezarritakoaren arabera, sindikatu baten ordezkaritza handieneko izaeraren berri edo ordezkaritza-izaeraren berri emango da, kasuan kasuko eginbizun edo ahalmenak egikaritzeko unean. Sindikatu interesdunak horren gaineko ziurtagiria ekarriko du, kasuan kasuko bulego publikoak luzatu behar duena, sindikatuak hala eskatuta.

Instituzio-partaidetzari dagokionez, ulertuko da kasuan kasuko eginkizun edo ahalmenak egikaritzen direla organoa eratzen denean, eta, hala denean, organoaren osaketa berritzen denean. Kasuan kasuko organoak bere sindikatu-ordezkariak aldizkakotasunez berritzen ez dituenean, sindikatu interesdunak organo horretan parte hartzea eska dezake, urtarilean, eta data horretatik zenbatzen hasita hiru urterik behin, horretarako ordezkaritza-gaitasuna badiuela frogatzen duen ziurtagiria ekarriz.

2. Gobernuak beharrezko xedapenak emango ditu, lege honen 6.3 artikuluko a) idatz-zatia eta 7.1 artikulua, eta Langileen Estatutuko seigarren xedapen gehigarrian ezarritakoa garatzen; ordezkaritza-gaitasunari dagokionez, aurreko zenbakiaren bigarren lerrokadan xedatutakoa aplikatuko da.

## Bigarrena

1. Langileen eskuordeen, enpresa-batzordeetako kideen eta administrazio publikoetako organoak osatzen dituztenen agintaldia lau urtekoa izango da, baina horiek guztiak berriro hauta daitetze jarraikako hauteskundeetan.

2. En el plazo de un año y en desarrollo de lo previsto en el artículo 103.3 de la Constitución, el Gobierno remitirá a las Cortes un proyecto de Ley en el que se regulen los órganos de representación de los funcionarios de las Administraciones Públicas.

### **Tecera**

El derecho reconocido en el apartado d) del número 1, artículo 2, no podrá ser ejercido en el interior de los establecimientos militares.

A tal efecto, se determinará reglamentariamente lo que haya de entenderse por establecimientos militares.

### **Cuarta**

Los delegados de personal y los miembros del comité de empresa con el mandato prorrogado no se computarán a efectos de determinar la capacidad representativa de los artículos 6 y 7 de la presente Ley.

### **DISPOSICION DEROGATORIA**

Quedan derogados la Ley 19/1977, de 1 de abril, y el Real Decreto 873/1977, de 22 de abril, en todo cuanto se oponga a la presente Ley, permaneciendo vigente la regulación que contienen dichas normas referidas a las asociaciones profesionales y, en particular, a las asociaciones empresariales cuya libertad de sindicación se reconoce a efectos de lo dispuesto en el artículo 28.1 de la Constitución Española y de los convenios internacionales suscritos por España.

2. Urtebeteko epean eta Konstituzioaren 103.3 artikulua xedatutakoa garatzeko, Gobernuak Gorte Nagusiei bidaliko die administrazio publikoetako funtzionarioen ordezkartza-organok arautzen dituen lege-proiektua.

### **Hirugarrena**

Lege honen 2. artikuluko 1. zenbakiaren d) idatz-zatian aitortutako eskubidea ezin izango da egikaritu establezimendu militarren barruan.

Ondore horretarako, erregelamendu bidez zehaztuko da establezimendu militar gisa ulertu behar dena.

### **Laugarrena**

Agintaldia luzatua duten langileen eskuordeak eta enpresa-batzordeko kideak ez dira zenbatuko lege honen 6 eta 7. artikuluek aipatu ordezkartza-gaitasuna zehazteko.

### **XEDAPEN INDARGABETZAILEA**

Indarrik gabe geratzen dira apirilaren 1eko 19/1977 Legea eta apirilaren 22ko 873/1977 Errege-dekretua, lege honen aurkako diren guztian. Indarrean iraungo du, ordea, lanbide-elkarteen eta, bereziki, enpresaburuen elkarten inguruan arau horiek jasotakoak; enpresaburuen elkarteei sindikatueta kide egiteko askatasuna aitortzen zaie, Espainiako Konstituzioaren 28.1 artikulua eta Espainiak sinatutako nazioarteko hitzarmenen ondoretarako.

## DISPOSICIONES FINALES

## AZKEN XEDAPENAK

### Primera

1. Las organizaciones sindicales constituidas en aplicación de la Ley 19/1977, de 1 de abril, y que gocen de personalidad jurídica en la fecha de entrada en vigor de esta Ley conservarán el derecho a la denominación, sin que en ningún caso se produzca solución de continuidad en su personalidad, quedando automáticamente convalidadas.

2. La oficina pública a que se refiere el artículo 4 de esta Ley queda establecida orgánicamente en el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación y en los órganos correspondientes de las Comunidades Autónomas, en su respectivo ámbito territorial, cuando tengan atribuida esta competencia. En todo caso, éstas deberán remitir, en el plazo previsto en el artículo 4.4, un ejemplar de la documentación depositada al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

### Segunda

Los preceptos contenidos en las Disposiciones adicionales primera y segunda, en la Disposición transitoria y en la Disposición final primera no tienen carácter de Ley Orgánica.

### Tercera

La presente Ley entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

### Lehenengoa

1. Apirilaren leko 19/1977 Legea-ren arabera eraturako sindikatu-erakundeek nortasun juridikoa badute, lege hau indarrean jartzeko datan, etsi egingo diote lehenengo izena izateko eskubideari, eta euren nortasunak ez du inola ere etenik izango; sindikatu-erakunde horiek berehala baliozkotuko dira.

2. Lege honen 4. artikulua aipatu bulego publikoa dago Bitartekaritza, Tartekaritza eta Adiskidetze Institutuan, eta, autonomia-erkidegoei eskumen hori eratziki zaienean, horien kasuan kasuko organoetan, autonomia-erkidego bakoitzaren lurralde-esparrura begira. Edozein kasutan ere, autonomia-erkidegoek Bitartekaritza, Tartekaritza eta Adiskidetze Institutuari bidali beharko dizkio- te gordailututako agirien aleak, 4.4 artikuluan ezarritako epean.

### Bigarrena

Lehenengo eta bigarren xedapen gehigarrietan, xedapen iragankorreetan eta azken xedapenetatik lehenengoa jasotako manuek ez dute lege organikoaren izaerarik.

### Hirugarrena

Lege hau «Estatuko Aldizkari Ofizialean» argitaratu eta hurrengo egunean jarriko da indarrean.

**§4.**  
**Martxoaren 4ko**  
**17/1977 Errege Lege-dekretua,**  
**Lan-harremanei buruzkoa**

**§4.**  
**Real Decreto-ley 17/1997,**  
**de 4 de marzo, sobre**  
**Relaciones de Trabajo**

§4. REAL DECRETO-LEY 17/1977, DE 4 DE MARZO, SOBRE RELACIONES DE TRABAJO .....	363
<b>Título primero.</b> El derecho de huelga .....	369
Capítulo primero. La huelga .....	369
Capítulo II. Cierre patronal .....	375
Capítulo III. Sanciones .....	377
<b>Título II.</b> Conflictos colectivos de trabajo .....	378
Capítulo primero. Disposiciones generales .....	378
Capítulo II. Procedimiento .....	379
<b>Título III.</b> Convenios colectivos .....	382
<b>Título IV.</b> Limitación de la regulación estatal, por ramas de actividad, de las condiciones mínimas de trabajo .....	382
<b>Título V.</b> El despido .....	382
<b>Título VI.</b> Reestructuración de plantillas .....	383
<b>Disposiciones finales</b> .....	383
Primera .....	383
Segunda .....	383
Tercera .....	383
Cuarta .....	383
<b>Disposiciones adicionales</b> .....	384
Primera .....	384
Segunda .....	384
Tercera .....	384
Cuarta .....	384
<b>Disposiciones transitorias</b> .....	385



§4. MARTXOAREN 4KO 17/1977 ERREGE LEGE-DEKRETUA, LAN-HARREMA- NEI BURUZKOA .....	363
<b>Lehenengo titulua.</b> Greba-eskubidea .....	369
Lehenengo kapitulua. Greba .....	369
II. kapitulua. Ugazabek enpresa ixtea .....	375
III. kapitulua. Zehapenak .....	377
<b>II. titulua.</b> Lan-gatazka kolektiboak .....	378
Lehenengo kapitulua. Xedapen orokorrak .....	378
II. kapitulua. Prozedura .....	379
<b>III. titulua.</b> Hitzarmen kolektiboak .....	382
<b>IV. titulua.</b> Laneko gutxieneko baldintzen estatuko araubidea mugatzea, jardue- ra-adarren arabera .....	382
<b>V. titulua.</b> Kaleratzea .....	382
<b>VI. titulua.</b> Plantillak berregituratzea .....	383
<b>Azken xedapenak</b> .....	383
Lehenengoa .....	383
Bigarrena .....	383
Hirugarrena .....	383
Laugarrena .....	383
<b>Xedapen gehigarriak</b> .....	384
Lehenengoa .....	384
Bigarrena .....	384
Hirugarrena .....	384
Laugarrena .....	384
<b>Xedapen iragankorrak</b> .....	385



## **Real Decreto- -ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo**

(BOE, núm. 58,  
de 9 de marzo)

La regulación de las relaciones de trabajo en nuestro Derecho vigente, responde a una concepción política intervencionista que, evidentemente, ha propiciado toda una larga etapa de importantes avances sociales. El nuevo marco político hacia el que aceleradamente discurre la Nación, aconseja una profunda reforma normativa, inspirada en el principio de liberalización de las relaciones de trabajo, en consonancia con los sistemas jurídicos imperantes en los países de Europa Occidental de nuestro mismo contexto cultural. A ello obedece el conjunto de normas que integran el presente Real Decreto-ley, que aborda los aspectos institucionales de inaplazable actualización, sin desconocer la necesidad de completar su configuración en consonancia con el desarrollo del proceso de reforma de las estructuras sindicales.

### **I. La Huelga**

El Decreto-ley 5/1975, de 22 de mayo, sobre regulación de los Conflictos Colectivos de Trabajo, supuso una etapa importante en la evolución histó-

## **Martxoaren 4ko 17/1977 Errege Lege-dekretua, Lan-harremanei buruzkoa**

(EAO, 58. zk.,  
martxoaren 9koa)

Indarrean dagoen Zuzenbidean, lan-harremanen arauketa politika esku-har-tzailearen ondorioa da. Hain zuzen ere, politika horrek aurrerapauso nabarmenez beteriko aro luzea ekarri du gizarte-arloan. Nazioak gero eta hurbilago du esparru politikoa berria, eta, ondorenez, komeni da arautegia sakon eraldatzea, lan-harremanen askatasun-printzipioan oinarrituta, Mendebaldeko Europan, gure kulturako herrialdeetan nagusi diren sistema juridikoeekin bat etortzeko. Ildo horretatik doa, joan ere, errege lege-dekretu hau osatzen duen arau-multzoa. Bada, ikuspegi instituzionalaren aldetik, luzaezinak diren eguneratzeei ekin zaie, baina horien edukia osatzeko premia ahaztu gabe. Hain zuzen, eduki hori osatzeko kontuan hartu behar da sindikatu-egiturak eraldatzeko prozedurak duen garapena.

### **I. Greba**

Maiatzaren 22ko 5/1975 Errege Lege-dekretua, Lan-gatazka kolektiboen arauketari buruzkoa, garrantzitsua izan zen lan-legeriaren bilakaera histo-

rica de la legislación laboral, en cuanto que consagró la legitimidad del recurso a la huelga, siempre que se observaran los requisitos de fondo y de forma que el propio texto legal contenía.

La huelga, como fenómeno social, que durante años había constituido delito, pasaba a una etapa de libertad. La trascendencia del nuevo sistema aconsejaba, por razones de elemental prudencia, tanto el establecimiento de un procedimiento riguroso para la legítima utilización de tal recurso, como la fijación de determinadas limitaciones. Así la huelga ni podía exceder el ámbito de la Empresa, ni podía tener lugar, por razones de solidaridad, ni afectar a Empresas encargadas de la prestación de servicios públicos o de reconocida e inaplazable necesidad.

Los presupuestos indicados y la dinámica social, acentuada como consecuencia de los cambios políticos últimamente experimentados, ponen de relieve la necesidad de sustitución de las normas vigentes por otras en las que quede consagrada la huelga como derecho, se aligere el procedimiento para su ejercicio y se fijen sus límites en las fronteras que marque la salvaguardia de los intereses superiores de la comunidad.

Congruentemente con ello se suprime en la nueva regulación la fase previa de obligatoria y oficial negociación; son los trabajadores quienes podrán decidir, sin necesidad de apurar otras instancias, el cuándo de la cesación concertada de trabajo, subsistiendo, como es obvio, la necesidad del preaviso.

rikoan, grebara jotzea legitimatu baitzuen, lege-testuak ezarri eduki- eta forma-betekizunak betez gero.

Grebak, urte askotan delitu gisa hartutako gizarte-fenomenoa, askatasun-aro batera iragan zuen. Sistema berriaren garrantziak komenigarri egiten zuen, zuhurtziazko arrazoiak zirela bide, greba legitimora jotzeko prozedura zorrotza ezartzea, eta horretarako muga batzuk zehaztea. Hartara, grebak ezin gaindi zezakeen enpresa-esparrua, ezin zitzakeen elkartasun-arrazoiak oinarri izan, eta ezin zitzakeen ukitu zerbitzu publikoak edo premia ageri eta luzaezinezko zerbitzuak emateko enpresak.

Baldintza horiek, eta azkenaldiko aldaketa politikoek areagotutako gizarte-dinamikak agerian jarri dute indarreko arauak ordezteko beharria. Egin-eginean ere, arau berriek greba-eskubidea jaso behar dute, greba-eskubidea egikaritzeko prozedura arindu behar dute, eta, gizartean garrantzi handiagoa duten interesak babesteko, greba-eskubidearen mugak ere ezarri behar dituzte.

Horren ondorioz, arauketa berrian ezabatu egin da aurretiaz egin beharreko negoziatio nahitaezko eta ofiziala; langileek erabakiko dute hitzartutako lanuztea noiz egin, inolako auzialditik igaro beharrik gabe, baina, zentzuzkoa denez, eutsi egingo zaio aurreabisua eman beharri.

En el aspecto sustantivo se resaltan como modificaciones más trascendentes:

El reconocimiento de la posibilidad de huelga de Empresas encargadas de servicios públicos, lo que conlleva la necesaria modificación del artículo 222 del Código Penal.

Al enunciar taxativamente los supuestos de ilicitud, se presupone, salvo en ellos, la licitud de la huelga.

El reconocimiento del comité de huelga como órgano de representación de los trabajadores en conflicto.

La regulación de los efectos de la huelga en la relación jurídica de la Seguridad Social.

El cierre patronal, sólo válido el de respuesta, no precisa de autorización administrativa, lo que supone la atribución a la jurisdicción laboral del enjuiciamiento de la licitud o ilicitud del mismo y de sus efectos.

## II. Conflictos Colectivos

El reconocimiento del derecho de huelga y la agilización del procedimiento para su ejercicio, suprimiendo el trámite previo de oficial y necesaria negociación, conlleva la total derogación del Decreto-ley 5/1975, de 22 de mayo, sobre regulación de los Conflictos Colectivos de Trabajo, que contiene no sólo la normativa aplicable a la huelga laboral en el mismo consagrada, sino también el procedimiento de solución, por arbitraje estatal, de los Conflictos Colectivos de Trabajo. Ello aconseja la autónoma regulación de

Edukiaren ikuspuntutik, honako hauek dira aldarazpen nabarmenak:

Zerbitzu publikoetako enpresei greba egiteko aukera aitortzea, nahitaez Zigor Kodearen 222. artikulua aldaraztea dakarrena.

Zilegi ez diren kasuak zehatz-zehatz zehaztu direnez, kasu horietan izan ezik, greba zilegi dela uste izatea.

Greba-batzordea aitortzea, gatazkan dauden langileen ordezkaritza-organo gisa.

Greba Gizarte Segurantzaren harreman juridikoetan dituen ondoreak arautzea.

Ugazabek enpresa ixteko ez da behar administrazio-baimenik, baina soil-soilik erantzun-izaerako ixteak onartzen dira. Beraz, lan-jurisdikzioaren eskumena da, enpresa ixtea eta horren ondoreak zilegiak diren ala ez erabakitzea.

## II. Gatazka kolektiboak

Greba-eskubidea aitortzeagatik eta, aurretiazko negoziazio ofizial eta nahitaezkoaren izapidea ezabatzean, eskubide hori egikaritzeko prozedura arintzeagatik, erabat indargabetu da maiatzaren 22ko 5/1975 Lege-dekretua, Lan-gatazka kolektiboak arautzeari buruzkoa, eta lan-izaerako grebari aplikatu beharreko arauketaz gain, lan-gatazka kolektiboak estatuko tartekaritzaren bidez konpontzeko prozedura jaso duena. Horren ondorioz, komeni da azken prozedura hori modu autonomoan arautzea; izan ere, prozedura horri eu-

este último procedimiento, el que debe mantenerse cuando las partes deseen utilizar tal medio de solución.

### III. Convenios Colectivos de Trabajo

El reconocimiento del derecho de huelga impone la aprobación simultánea de determinadas modificaciones en la vigente Ley 38/1973, de 19 de diciembre, de Convenios Colectivos Sindicales de Trabajo, con el fin de armonizar sus disposiciones con la nueva situación creada.

La legitimación de la huelga como acción de apoyo a reivindicaciones colectivas laborales y la concepción del Convenio como auténtico instrumento de paz social, obliga de una parte, a consagrar, con carácter general, la imposibilidad de establecer nuevo Convenio, vigente otro del mismo o distinto ámbito; así como a permitir la huelga, sin perjuicio de otros cauces de solución previstos en la presente disposición, durante la negociación; eliminar la Decisión Arbitral Obligatoria, liberalizando el marco de las relaciones colectivas laborales, y suprimir el incremento automático en las prórrogas por falta de denuncia.

### IV. Limitación de la regulación estatal por ramas de actividad de las condiciones mínimas de trabajo

La necesidad, cada vez más ineludible, de agilizar el régimen de las relaciones plurales de trabajo y de potenciar

tsiko zaio, alderdiek gatazka konpontzeko bide hori erabili nahi dutenean.

### III. Laneko hitzarmen kolektiboak

Greba-eskubidea aitortzeak aldi berean dakar indarrean dagoen abenduaren 19ko 38/1973 Legea, Laneko Sindikatu-izaerako Hitzarmen Kolektiboek buruzkoa, aldaraztea, lege horren xedeak harmoniza daitezen sortutako egoera berriarekin.

Greba legitimatzeak, lan-izaerako erreibindikazio kolektiboak aurrera ateratzeko ekintza gisa, eta hitzarmena gizarte-bakerako benetako tresna dela ulertzeak eragin dute, batetik, eta modu orokorrean, hitzarmen berria ezartzeko ezintasuna, esparru bereko zein desberdineko hitzarmena indarrean dagoela, eta, bestetik, negoziazioak iraun bitartean, greba baimentzea, xedapen honek gatazka konpontzeko jaso diren beste bide batzuk gorabehera; Nahitaezko Tartekaritza Erabakia ezabatzea, lan-izaerako harreman kolektiboen esparrua askatuz; eta salaketarik ezaren ondoriozko luzapenetan gehitze automatikoa ezabatzea.

### IV. Laneko gutxieneko baldintzen inguruan estatuak jarduera-adarren arabera egindako arauketa mugatzea

Geroz eta premia handiagoa dago, askotarikoak diren lan-harremanen araubidea arintzeko, eta lan-harreman

la relación jurídica colectiva en cuanto fuente de producción del Derecho Laboral, aconseja suprimir el dualismo sobre fijación de condiciones mínimas de trabajo por actividades económicas o por Empresas, que se contiene en la Ley de Convenios Colectivos Sindicales de Trabajo y en la de Reglamentaciones Laborales, reduciendo por tanto la utilización del procedimiento de la Ley de 16 de octubre de 1942, a aquellos sectores de producción y demarcaciones territoriales en los que no existen Convenios Colectivos.

Es de señalar que este cambio en el sistema normativo de las condiciones mínimas de trabajo por ramas o sectores de actividad no comporta la derogación de las Reglamentaciones y Ordenanzas Laborales en vigor, que han de subsistir hasta que en los nuevos Convenios Colectivos que se concierten en el sector o rama de que se trate con posterioridad a la fecha de iniciación de los efectos de este Real Decreto-ley, se sustituya lo dispuesto en aquéllas.

#### V. El despido

La necesidad de llevar a efecto una acomodación conjunta y correlativa del contenido de las normas sobre relaciones colectivas de trabajo que establece el presente Real Decreto-ley, con el despido individual, aconseja una nueva regulación del mismo, siguiendo los criterios señalados al respecto por la OIT y teniendo en cuenta los imperantes en los países de la Comunidad Económica Europea.

juridikoak bultzatzeko, lan-zuzenbidearen iturri gisa. Premia horrek eraginda, komeni da, laneko gutxieneko baldintzak ezartzean, Laneko Sindikatu-izazarako Hitzarmen Kolektiboen Legeak eta lan-araudiek jarduera ekonomikoen edo enpresen arabera jasotako bikoiztasuna ezabatzea. Modu horretara, 1942ko urriaren 16ko Legearen erabilera mugatuko litzateke, hitzarmen kolektiborik gabeko ekoizpen-sektore eta lurralde-mugapeetara.

Alabaina, laneko gutxieneko baldintzak arautzeko sisteman egindako aldaketa horrek, jarduera-adarren edo -sektoreen arabera, ez ditu indargabetzen indarrean dauden lan-araudi eta lan-ordenantzak. Hurrean ere, lan-araudiek eta lan-ordenantzek indarrean iraungo dute, errege lege-dekretu honen ondoreak hasi ostean, kasuan kasuko sektore edo adarrean hitzartutako hitzarmen kolektibo berriek lan-araudietan eta lan-ordenantzetan xedatutakoa ordeztu arte.

#### V. Kaleratzea

Errege lege-dekretu honek jaso lan-harreman kolektiboen inguruko arauen edukia, modu bateratuan eta korrelatiboan, banakako kaleratzera egoki dadin, ezinbestekoa da banakako kaleratzea berriro arautzea, LANEk ezarritako irizpideen ildotik, eta Europako Ekonomia Erkidegoko herrialdeetan nagusi diren irizpideak aintzat hartuta.

Se contemplan dos tipos diferenciados del despido individual: El de carácter disciplinario y el derivado de la capacidad profesional del trabajador o de necesidades de funcionamiento de la Empresa. Con respecto al primero, se ha estimado oportuno mantener, en su actual redacción, las causas justas que enumera el artículo 77 de la Ley de Contrato de Trabajo, si bien excluyendo la ineptitud que, por no llevar aparejada culpabilidad, se incluye como causa suficiente del segundo. Se regula para éste la institución del preaviso y se consagra, para ambos, las garantías en favor de los representantes del personal, cuya readmisión, en el supuesto de improcedencia, se impone con carácter forzoso.

La nueva regulación del despido consagra, en todo caso, el carácter causal del mismo, con rechazo, por tanto, del despido libre.

## VI. Reestructuración de plantillas

La liberalización de las relaciones colectivas de trabajo, con la consiguiente potenciación de la negociación colectiva, hace conveniente permitir, como contenido de la misma, la fijación de nuevos procedimientos, cuantía de indemnización y prelación en la reestructuración de plantillas por causas económicas o tecnológicas y asimismo la agilización del procedimiento establecido reglamentariamente cuando exista acuerdo entre las partes.

En su virtud, a propuesta del Consejo de Ministros en su reunión del día 4

Bi banakako kaleratze mota bereizi dira: diziiplina-izaerakoa eta langilearen lanbide-gaitasunetik edo enpresa-jardunbidearen beharrianetatik etortitakoa. Lehenengoari dagokionez, egokitzen da Lan-kontratuaren Legearen 77. artikulua jaso arrazoi zuzenei eustea, egungo arauketaren arabera eutsi ere. Hala ere, trebetasunik eza arrazoi horietarik bazter utzi behar da, eta, erruduntasunik ez dakarrenez, bigarren kaleratze-motaren behar besteko arrazoi gisa hartu. Bigarren kaleratze-mota horren inguruan, aurreabisuaren erakundea arautu da, eta bi kaleratze-motentzat sendotu egin dira langileen ordezkarien aldeko bermeak, ordezkari horiek berriro hartu beharko baitira derrigorrean, kaleratzea bidegabeba denean.

Kaleratzearen arauketa berriak sendotu egin du kaleratzearen izaera arrazoitua, eta kaleratze askea ezetsi.

## VI. Plantillak berregituratzea

Lan-harreman kolektiboak askatu direnez, eta, horren ondorioz, negozio kolektiboa indartu denez, komeni da negozio kolektiborekin edukira biltzea dela prozedura berrien zehaztapena, dela kalte-ordain zenbatekoa, dela ekonomia- eta teknologia-arrazoiaren ondorioz plantilla-berregituratzeetan aintzat hartu beharreko hurrenkerak, bai eta alderdien arteko adostasuna dagoenean, arazuz ezarritako prozeduraren arintasuna ere.

Hori guztia dela bide, Ministroen Kontseiluak 1977ko martxoaren 4ko bi-



de marzo de 1977, en uso de la autorización que me confiere el artículo 13 de la Ley Constitutiva de las Cortes, texto refundido de las Leyes Fundamentales, aprobado por Decreto 779/1967, de 20 de abril y oída la Comisión a que se refiere el apartado primero del artículo 12 de la citada Ley, dispongo:

leran hala proposatuta, Gorteak Eratzeko Legeak, apirilaren 20ko 779/1967 Dekretuak onetsi Oinarrizko Legeen testu bateginak, 13. artikuluan emandako ahalmena kontuan hartuta, eta lege horren 12. artikuluko lehenengo idatz-zatiak aipatu batzordea entzunda, hurrengo xedatu dut:

## TÍTULO PRIMERO EL DERECHO DE HUELGA

## LEHENENGO TITULUA GREBA-ESKUBIDEA

### CAPÍTULO PRIMERO La huelga

### LEHENENGO KAPITULUA Greba

#### Artículo 1

El derecho de huelga, en el ámbito de las relaciones laborales, podrá ejercerse en los términos previstos en este Real Decreto-ley.

#### Artículo 2

Son nulos los pactos establecidos en contratos individuales de trabajo que contengan la renuncia o cualquier otra restricción al derecho de huelga.

#### Artículo 3\*

*1. La declaración de huelga, cualquiera que sea su ámbito, exige, en todo caso, la adopción de acuerdo expreso, en tal sentido, en cada centro de trabajo.*

#### 1. artikulua

Greba-eskubidea, lan-harremanen esparruan, errege lege-dekretu honetan ezarritakoaren arabera egikari daiteke.

#### 2. artikulua

Deusezak dira banakako lan-kontratu-tuetako itunak, greba-eskubideari uko egitea edo eskubide horren beste edozelako murrizketa jasotzen dituztenak.

#### 3. artikulua\*

*1. Greba aldarrikatzeko, horren esparrua edozein dela, nahitaezkoa da ildo horretatik doan esanbidezko erabakia hartzea, lantoki bakoitzean.*

\* Apartados 1, 2.a y 2.b declarados inconstitucionales por la STC de 8 de abril de 1981.

\* 1981eko apirilaren 8ko KAEk konstituzioaren aurkakotzak jo ditu 1, 2.a eta 2.b idatz-zatiak.

2. *Están facultados para acordar la declaración de huelga:*

a) *Los trabajadores, a través de sus representantes. El acuerdo será adoptado, en reunión conjunta de dichos representantes, por decisión mayoritaria de los mismos. De la reunión, a la que habrán de asistir al menos el 75 por 100 de los representantes, se levantará acta, que deberán firmar los asistentes.*

b) *Directamente los propios trabajadores del centro de trabajo, afectados por el conflicto, cuando el 25 por 100 de la plantilla decida se someta a votación dicho acuerdo. La votación habrá de ser secreta y se decidirá por mayoría simple. El resultado de ésta se hará constar en acta.*

3. El acuerdo de declaración de huelga habrá de ser comunicado al empresario o empresarios afectados y a la autoridad laboral por los representantes de los trabajadores.

La comunicación de huelga deberá hacerse por escrito y notificada con cinco días naturales de antelación, al menos, a su fecha de iniciación. Cuando el acuerdo de declaración de huelga lo adopten directamente los trabajadores mediante votación, el plazo de preaviso comenzará a contarse desde que los representantes de los trabajadores comuniquen al empresario la celebración de la misma. La comunicación de huelga habrá de contener los objetivos de ésta, gestiones realizadas para resolver las diferencias, fecha de su inicio y composición del comité de huelga.

2. *Greba-aldarrikapena erabakitze-ko ahalmena dute:*

a) *Langileek, euren ordezkarien bidez. Erabakia hartuko da, ordezkari horien batzar bateratuan, gehiengoak hartutako erabakiaren bidez. Batzarrera gutxienez ordezkarien 100eko 75 bertaratu beharko da, eta batzarraren akta jasoko da, bertaratutakoek sinatu beharko dutena.*

b) *Lantokiko langileek zuzenean, gatazkak ukitutakoak izan eta langileen 100eko 25ek erabaki horren inguruko botazioa egitea erabakitzen duenean. Botazioa isilpekoa izan behar da, eta gehiengo soil ez erabakiko da. Botazioaren emaitza aktan jasoko da.*

3. Langileen ordezkariak greba aldarrikatzeko erabakiaren berri eman behar diete ukitutako enpresaburuari edo enpresaburuari eta lan-agintaritzari.

Greba idatziz komunikatu, eta gutxienez greba hasi baino egutegiko bost egun lehenago jakinarazi beharko da. Langileek botazio bidez zuzenean hartu dutenean greba aldarrikatzeko erabakia, aurreabisua emateko epea zenbatzen hasiko da, langileen ordezkariak enpresaburuari botazioa egin dela komunikatzen diotenetik aurrera. Grebaren komunikaziora bildu behar dira grebaren xedeak, gorabeherak konpontzeko egindako kudeaketak, grebaren hasiera eta greba-batzordearen osaketa.

#### Artículo 4

Cuando la huelga afecte a empresas encargadas de cualquier clase de servicios públicos, el preaviso del comienzo de huelga al empresario y a la autoridad laboral habrá de ser, al menos, de diez días naturales. Los representantes de los trabajadores deberán dar a la huelga, antes de su iniciación, la publicidad necesaria para que sea conocida por los usuarios del servicio.

#### Artículo 5

Sólo podrán ser elegidos miembros del comité de huelga trabajadores del propio centro de trabajo afectados por el conflicto.

La composición del comité de huelga no podrá exceder de doce personas.

Corresponde al comité de huelga participar en cuantas actuaciones sindicales, administrativas o judiciales se realicen para la solución del conflicto.

#### Artículo 6\*

1. El ejercicio del derecho de huelga no extingue la relación de trabajo, ni puede dar lugar a sanción alguna, salvo que el trabajador, durante la misma, incurriera en falta laboral.

---

\* El apartado 2.c) de la STC de 8 de abril de 1981 dice: «Que es inconstitucional el apartado 7.º del artículo 6 en cuanto atribuye de manera exclusiva al empresario la facultad de designar los trabajadores que durante la huelga deban velar por el mantenimiento de los locales, maquinaria e instalaciones».

#### 4. artikulua

Grebak ukitzen dituenean edozelako zerbitzu publikoak ematen dituzten enpresak, enpresaburuari eta lan-agintaritzari greba-hasieraren inguruan eman beharreko aurreabisua izan behar da gutxienez egutegiko hamar egunekoa. Langileen ordezkariek, greba hasi aurretik, behar besteko publizitatea egin beharko dute, zerbitzuaren erabiltzaileek grebaren berri izan dezaten.

#### 5. artikulua

Gatazkak ukitu lantokiko langileak bakarrik hauta daitezke greba-batzordearen kide.

Greba-batzordea asko jota hamabi pertsonaz osa daiteke.

Greba-batzordeari dagokio gatazka konpontzeko gauzatzen diren sindikatu-, administrazio- zein epaiketa-jarduera orotan parte hartzea.

#### 6. artikulua\*

1. Greba-eskubidea egikaritzeak ez ditu azkentzen lan-harremanak, eta ezin du ekarri inolako zehapenik, salbu eta langileak, grebak iraun bitartean, lan-izaerako faltaren bat egiten duenean.

---

\* 1981eko apirilaren 8ko KA Eren 2.c) idatz-zatiak ezarri du: «6. artikuluko 7. idatz-zatia Konstituzioaren aurkakoa dela, grebak iraun bitartean, lokalak, makinak eta instalazioak mantentzeaz arduratu behar diren langileak izendatzeko ahalmena soil-soilik enpresaburuari eratzikitzen zaiolako».

2. Durante la huelga se entenderá suspendido el contrato de trabajo y el trabajador no tendrá derecho al salario.

3. El trabajador en huelga permanecerá en situación de alta especial en la Seguridad Social, con suspensión de la obligación de cotización por parte del empresario y del propio trabajador. El trabajador en huelga no tendrá derecho a la prestación por desempleo, ni a la económica por incapacidad laboral transitoria.

4. Se respetará la libertad de trabajo de aquellos trabajadores que no quisieran sumarse a la huelga.

5. En tanto dure la huelga, el empresario no podrá sustituir a los huelguistas por trabajadores que no estuviesen vinculados a la empresa al tiempo de ser comunicada la misma, salvo caso de incumplimiento de las obligaciones contenidas en el apartado número 7 de este artículo.

6. Los trabajadores en huelga podrán efectuar publicidad de la misma, en forma pacífica, y llevar a efecto recogida de fondos sin coacción alguna.

7. El comité de huelga habrá de garantizar durante la misma la prestación de los servicios necesarios para la seguridad de las personas y de las cosas, mantenimiento de los locales, maquinaria, instalaciones, materias primas y cualquier otra atención que fuese precisa para la ulterior reanudación de las tareas de la empresa. Corresponde al *empresario* la designación de los trabajadores que deban efectuar dichos servicios.

2. Grebak iraun bitartean, lan-kontratua etenda dagoela ulertuko da, eta langileak ez du izango alokairuak jasotzeko eskubiderik.

3. Langile grebalaria alta bereziko egoeran izango da Gizarte Segurantzian, eta eten egingo da enpresaburuak eta langileak kotizatzeko duten betebeharra. Langile grebalaria ez du eskubiderik izango, langabeziaren ondoriozko prestazioa jasotzeko, ezta lanerako ezgaitasun iragankorraren ondoriozko prestazio ekonomikoa jasotzeko ere.

4. Grebarik egin nahi ez duten langileen lan egiteko askatasuna errespetatuko da.

5. Grebak iraun bitartean enpresaburuak ezin izango ditu langile grebalaria ordeztu, grebaren berri eman zen unean enpresari lotuta ez zeuden langileekin; grebalaria ordez ditzake, berriz, artikulua honen 7. idatz-zatian ezarritako betebeharrak betetzen ez direnean.

6. Langile grebalariek grebaren publikizitatea egin dezakete, modu bake-tsuan, bai eta funtsak bildu ere, inolako derrigortzerik gabe.

7. Grebak iraun bitartean, greba-batzordeak beharrezko zerbitzu-ematea bermatu behar du, pertsonen eta gauzen segurtasuna zaintzeko, nahiz lokalen, makinaren, instalazioen, lehengaien eta bihar-etzi enpresako jarduera berriro hasteko beharrezkoa den beste edozein zerbitzuren mantentzeari eusteko. *Enpresaburuak* izendatu behar ditu zerbitzuok eman behar dituzten langileak.

## Artículo 7

1. El ejercicio del derecho de huelga habrá de realizarse, precisamente, mediante la cesación de la prestación de servicios por los trabajadores afectados y sin ocupación por los mismos del centro de trabajo o de cualquiera de sus dependencias.

2. Las huelgas rotatorias, las efectuadas por los trabajadores que presten servicios en sectores estratégicos con la finalidad de interrumpir el proceso productivo, las de celo o reglamento y, en general, cualquier forma de alteración colectiva en el régimen de trabajo distinta a la huelga, se considerarán actos ilícitos o abusivos.

## Artículo 8

1. Los Convenios Colectivos podrán establecer normas complementarias relacionadas con los procedimientos de solución de los conflictos que den origen a la huelga, así como la renuncia, durante su vigencia, al ejercicio de tal derecho.

2. Desde el momento del preaviso y durante la huelga, el comité de huelga y el empresario, y en su caso los representantes designados por los distintos comités de huelga y por los empresarios afectados, deberán negociar para llegar a un acuerdo, sin perjuicio de que en cualquier momento los trabajadores puedan dar por terminada aquélla. El pacto que ponga fin a la huelga tendrá la misma eficacia que lo acordado en Convenio Colectivo.

## 7. artikulua

1. Greba-eskubidea egikari dadin, grebak ukitutako langileek euron zerbitzu-ematea bertan behera utzi behar dute, eta ezin dituzte okupatu lantokia edo bestelako dependentziak.

2. Egintza ez-zilegi edo abusuzkotzat joko dira txandakako grebak, sektore estrategikoetan lan-zerbitzuak ematen dituzten langileek ekoizpen-prozesua geldiarazteko xedearekin egindako grebak, araudizko grebak edo arreta handiegia jartzearen ondoriozko grebak, eta, oro har, lan-araubidean grebaz besteko edozein nahasmendu kolektibo.

## 8. artikulua

1. Hitzarmen kolektiboek ezar ditzakete, dela grebaren jatorri diren gatazka konpontzeko prozedurei lotutako arau osagarriak, dela hitzarmenak indarrean iraun bitartean, greba-eskubidea egikaritzeari uko egitea.

2. Aurreabisua ematen denetik eta grebak iraun bitartean, greba-batzordeak eta enpresaburuak, eta hala denean ukitutako greba-batzordeek eta enpresaburuek izendatutako ordezkariak negoziatu beharko dute, akordioa lortzeko; hori gorabehera, langileek greba amaituztat jo dezakete edozein unetan. Greba amaitzen duen itunak izango du hitzarmen kolektiboan akordatutakoaren eragingarritasun bera.

## Artículo 9

La Inspección de Trabajo podrá ejercer su función de mediación desde que se comunique la huelga hasta la solución del conflicto.

## Artículo 10\*

*El Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo, teniendo en cuenta la duración o las consecuencias de la huelga, las posiciones de las partes y el perjuicio grave de la economía nacional, podrá acordar la reanudación de la actividad laboral en el plazo que determine, por un período máximo de dos meses o, de modo definitivo, mediante el establecimiento de un arbitraje obligatorio. El incumplimiento de este acuerdo podrá dar lugar a la aplicación de lo dispuesto en los artículos 15 y 16.*

Cuando la huelga se declare en empresas encargadas de la prestación de cualquier género de servicios públicos o de reconocida e inaplazable necesidad y concurren circunstancias de especial gravedad, la Autoridad gubernativa podrá acordar las medidas necesarias para asegurar el funcionamiento de los servicios. El Gobierno, asimismo, podrá adaptar a tales fines las medidas de intervención adecuadas.

---

\* El apartado 2.d) de la STC de 8 de abril de 1981 dispone: «Que es inconstitucional el párrafo 1.º del artículo 10 en cuanto faculta al Gobierno para imponer la reanudación del trabajo, pero no en cuanto le faculta para instituir un arbitraje obligatorio, siempre que en él se respete el requisito de imparcialidad de los árbitros».

## 9. artikulua

Laneko Ikuskatzaitzak bitartekari gisa jardun dezake, grebaren berri ematen denetik eta gatazka konpondu arte.

## 10. artikulua\*

*Gobernuak, Lan Ministerioak hala eskatuta, eta grebaren iraupena edo ondoreak, alderdien jarrera eta estatu-ko ekonomiak jasandako galera larria aintzat hartuta, erabaki dezake lan-jarduera epe jakin batean berriro has-tea; lan-jarduera hori, gehenez ere, bi hilabeterako izango da edo behin betiko, nahitaezko tartekaritza ezarriz. Erabaki hori ez betetzeak eragin dezake 15 eta 16. artikuluek jaso xedapenak aplikatzea.*

Gobernu-agintariak zerbitzuen jardunbidea ziurtatzeko neurriak har ditzake, dela greba egiten denean edozelako zerbitzu publikoak edo atzeraezinezko eta ageriko zerbitzu premiazkoak ematen dituzten enpresetan, dela larritasun bereziko inguruabarrak daudenean. Orobat, Gobernuak neurri esku-hartzai-le egokiak har ditzake, xede horiek erdiesteko.

---

\* 1981eko apirilaren 8ko KAeren 2.d) idatz-zatiak ezarri du: «10. artikuluko 1. idatz-zatia Konstituzioaren aurkakoa dela, Gobernuak lana berriro hastea agintzeko duen ahalmenari dagokionez, baina ez nahitaezko tartekaritza ezartzeko ahalmenari dagokionez, baldin eta tartekaritza horretan tartekarien inpartzialtasun-betekizuna errespetatzen bada».

## Artículo 11\*

La huelga es ilegal:

a) Cuando se inicie o se sostenga por motivos políticos o con cualquier otra finalidad ajena al interés profesional de los trabajadores afectados.

b) Cuando sea de solidaridad o apoyo, salvo que afecte *directamente* al interés profesional de quienes la promuevan o sostengan.

c) Cuando tenga por objeto alterar, dentro de su período de vigencia, lo pactado en un Convenio Colectivo o lo establecido por laudo.

d) Cuando se produzca contraviniendo lo dispuesto en el presente Real Decreto-ley, o lo expresamente pactado en Convenio Colectivo para la solución de conflictos.

## CAPÍTULO II Cierre patronal

### Artículo 12

1. Los empresarios sólo podrán proceder al cierre del centro de trabajo en caso de huelga o cualquier otra modalidad de irregularidad colectiva en el régimen de trabajo, cuando concurra alguna de las circunstancias que siguen:

---

\* El apartado 2.f) del fallo de la STC de 8 de abril de 1981 establece que es inconstitucional la expresión «directamente» que se contiene en este apartado.

## 11. artikulua\*

Greba legearen aurkakoa da:

a) Greba hasteko zein grebari eusteko arrazoiak politikoak direnean edo ukitutako langileen lanbide-interesekin zerikusirik ez dutenean.

b) Elkartasun- edo laguntza-izaerakoa denean, salbu eta greba sustatu edo defendatzen dutenen lanbide-interesak *zuzenean* ukitzen dituzenean.

c) Xedetzat duenean hitzarmenean itundutakoa edo laudoan ezarritakoa aldatzea, hitzarmena zein laudoa indarrean dagoen bitartean.

d) Errege lege-dekretu honetan xedatutakoaren aurka egiten denean, edo hitzarmen kolektiboan gatazkak konpontzeko esanbidez itundutakoaren aurka egiten denean.

## II. KAPITULUA Ugazabek enpresa ixtea

### 12. artikulua

1. Enpresaburuek lantokia itxi dezakete soil-soilik greba edo lan-araubidean beste modalitate bateko irregularitasun kolektiboa izan eta hurrengo inguruabarren bat dagoenean:

---

\* 1981eko apirilaren 8ko KA Eren 2.f) idatz-zatiak ezarri du Konstituzioaren aurkakoa dela idatz-zati horretan jasotako «zuzenean» adierazmoldea.

a) Existencia de notorio peligro de violencia para las personas o de daños graves para las cosas.

b) Ocupación ilegal del centro de trabajo o de cualquiera de sus dependencias, o peligro cierto de que ésta se produzca.

c) Que el volumen de la inasistencia o irregularidades en el trabajo impidan gravemente el proceso normal de producción.

2. El cierre patronal, efectuado dentro de los términos establecidos en el presente Real Decreto-ley, producirá respecto al personal afectado los efectos previstos en los párrafos 1, 2 y 3 del artículo 6 del mismo.

### Artículo 13

1. El empresario que al amparo de lo prevenido en el artículo anterior procediera al cierre del centro de trabajo, deberá ponerlo en conocimiento de la Autoridad laboral en el término de doce horas.

2. El cierre de los centros de trabajo se limitará al tiempo indispensable para asegurar la reanudación de la actividad de la empresa, o para la remoción de las causas que lo motivaron.

### Artículo 14

El empresario que hubiera acordado el cierre del centro de trabajo al amparo de lo prevenido en el artículo 12 y que no lo hubiera reabierto a iniciativa propia o a instancia de los trabajadores, deberá hacerlo, dando opción a su personal a reintegrarse a la actividad labo-

a) Pertsonentzat indarkeria edota gauzentzat kalte larriak eragiteko arrisku nabaria.

b) Lantokia zein horren edozein dependentsia legearen aurka okupatzea edo hori gertatzeko arriskua egiazkoa izatea.

c) Lanera ez joateak eta laneko irregularitasunek era larrian eragozteko ohi-ekoizpen-prozesua.

2. Errege lege-dekretu honek ezarritakoaren arabera gauzatu enpresa-ixteak sortuko ditu 6. artikuluko 1, 2 eta 3. paragrafoetako ondoreak ukitutako langileengan.

### 13. artikulua

1. Aurreko artikuluan ezarritakoaren arabera lantokia ixten duen enpresaburuak ixtearen berri eman beharko dio lan-agintaritzari, hamabi orduko epean.

2. Lantokiak itxita egongo dira, enpresako jarduera berriro hasteko moduan dagoela ziurtatu arte, edo ixtea eragin zuten inguruabarrak desagertu arte.

### 14. artikulua

Errege lege-dekretu honen 12. artikulua ezarritakoaren arabera enpresa itxi eta berriro zabaldu ez duen enpresaburuak, bere ekimenez edo langileek hala eskatuta, lantokia zabaldu beharko du, langileei lanean berriro hasteko aukera emanaz, lan-agintaritzak horixe



ral, cuando fuera requerido a tales fines por la Autoridad laboral, en el plazo que establezca el propio requerimiento, incurriendo en caso contrario en las sanciones previstas en el artículo 15.

agintzen dionean. Enpresaburuak lantokia zabaldu beharko du, agindeiak ezarritako epean, eta agindeia bete ezean, 15. artikulua jaso zehapenak ezarriko zaizkio.

### CAPÍTULO III

#### Sanciones

##### Artículo 15

El empresario que procediera al cierre del centro de trabajo, salvo en los supuestos previstos en el artículo 12, será sancionado en la forma y por los órganos que establece el artículo 33 de la Ley de Relaciones Laborales.

Las sanciones que establece dicho artículo se entienden sin perjuicio de la obligación empresarial de reabrir el centro de trabajo ilícitamente cerrado y de abono a los trabajadores que hayan dejado de prestar sus servicios como consecuencia del cierre del centro de trabajo los salarios devengados durante el período de cierre ilegal.

##### Artículo 16

1. Los trabajadores que participasen en huelga ilegal o cualquier otra forma de alteración colectiva en el régimen normal de trabajo, incurrirán en la falta prevista en el apartado j) del artículo 33 de este Real Decreto-ley.

2. Los trabajadores que, de acuerdo con el artículo 6, párrafo 7, fuesen designados para el mantenimiento de los servicios previstos y se negasen a ello,

### III. KAPITULUA

#### Zehapenak

##### 15. artikulua

Lantokia ixten duen enpresaburuari zehapenak ezarriko zaizkio, 12. artikuluan jasotako egoeretan izan ezik. Lan Harremanen Legearen 33. artikulua arautu organoek ezarriko dituzte zehapen horiek, artikulua horrek xedatutako eran.

Artikulu horrek ezarritako zehapenek ez diote kalterik egingo enpresaburuak duen betebeharrari, modu ez zilegian itxitako lantokia irekitzeko, ez eta, lantokia ixtearen ondorioz, lan-zerbitzurik eman ez duten langileei legearen aurkako itxialdiak irauin bitartean sortu alokairuak ordaintzeko.

##### 16. artikulua

1. Legearen aurkako greban edo lan-araubide arrunteko beste edozein nahasmendu kolektibotan parte hartzen duten langileek egingo dute errege lege-dekretu honen 33. artikuluko j) idatz-zatian jasotako falta.

2. Errege lege-dekretu honen 6. artikuluko 7. paragrafoak xedatutakoaren ildotik, ezarri beharreko zerbitzuak mantentzeko langileak izendatu eta

incurrirán en la causa justa de despido establecida en el apartado k) del artículo 33 del presente Real Decreto-ley, sin perjuicio de las demás responsabilidades que procedieran.

langile horiek ez badituzte zerbitzuok mantentzen, errege lege-dekretu honen 33. artikuluko k) idatz-zatian jasotako kaleratze-arrazoi zuzena izango da, ezar daitezkeen gainerako erantzukizunak gorabehera.

## TÍTULO II CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO

## II. TITULUA LAN-GATAZKA KOLEKTIBOAK

### CAPÍTULO PRIMERO Disposiciones generales

### LEHENENGO KAPITULUA Xedapen orokorrak

#### Artículo 17

1. La solución de situaciones conflictivas que afecten a intereses generales de los trabajadores podrá tener lugar por el procedimiento de Conflicto Colectivo de Trabajo que se regula en este título.

2. Cuando los trabajadores utilicen el procedimiento de Conflicto Colectivo de Trabajo no podrán ejercer el derecho de huelga.

3. Declarada la huelga, podrán, no obstante, los trabajadores desistir de la misma y someterse al procedimiento de Conflicto Colectivo de Trabajo.

#### Artículo 18

1. Sólo podrán instar la iniciación de Conflicto Colectivo de Trabajo:

a) Los representantes de los trabajadores en el ámbito correspondiente al conflicto, por iniciativa propia o a instancia de sus representados.

#### 17. artikulua

1. Langileen interes orokorrak ukitzen dituzten gatazka-egoerak konpon daitezke, titulu honetan arautu lan-gatazka kolektiboaren prozeduraren bidez.

2. Langileek, lan-gatazka kolektiboaren prozedura erabiltzen dutenean, ezin izango dute greba-eskubiderik egikaritu.

3. Greba aldarrikatu bada ere, langileek atzera egin dezakete, lan-gatazka kolektiboaren prozedurapean jartzeko.

#### 18. artikulua

1. Hurrengoek bakarrik eska dezakete lan-gatazka kolektiboa hastea:

a) Gatazka-esparruko langileen ordezkariak, euren ekimenez edo eurek ordezkatzeko dituzten langileek hala eskatuta.

b) Los empresarios o sus representantes legales, según el ámbito del conflicto.

2. Cuando el procedimiento de conflicto colectivo se inicie a instancia de los empresarios, y los trabajadores ejerzan el derecho de huelga, se suspenderá dicho procedimiento, archivándose las actuaciones.

### **Artículo 19**

La competencia para conocer de los Conflictos Colectivos de Trabajo corresponde, según su naturaleza:

a) Al delegado de trabajo de la provincia en que se plantea el conflicto. La Dirección General de Trabajo será competente en los conflictos colectivos laborales que afecten a trabajadores de varias provincias.

b) Al Orden Jurisdiccional Laboral, de acuerdo con lo establecido en esta disposición y en la Ley de Procedimiento Laboral.

### **Artículo 20**

No podrá plantearse Conflicto Colectivo de Trabajo para modificar lo pactado en Convenio Colectivo o establecido por un laudo.

## **CAPÍTULO II Procedimiento**

### **Artículo 21**

El planteamiento de Conflicto Colectivo de Trabajo se formalizará por

b) Enpresaburuek edo euren lege-ordezkariek, gatazka-esparruaren arabera.

2. Gatazka kolektiboaren prozedura enpresaburuek eskatuta hasten denean, eta langileek greba-eskubidea egikaritzen dutenean, gatazka kolektiboaren prozedura eten egingo da, eta jardunak artxibatu egingo dira.

### **19. artikulua**

Lan-gatazka kolektiboen gaineko eskumena dute, gatazkaren izaera aintzat hartuta:

a) Gatazka zein probintzian hasi eta probintzia horretako lan-eskuordeak. Lan Zuzendaritza Nagusiak izango du eskumena probintzia batzuetako langileak ukitzen dituzten lan-gatazka kolektiboetan.

b) Lan-arloko jurisdikzioak, xedapen honetan zein Lan-prozedurari buruzko Legean ezarritakoaren arabera.

### **20. artikulua**

Ezin daiteke lan-gatazka kolektiborik hasi, hitzarmen kolektiboan itundutakoa edo laudo batek ezarritakoa aldarzteko.

## **II. KAPITULUA Prozedura**

### **21. artikulua**

Lan-gatazka kolektiboa idatziz azalduko da, sinatuta eta data jarrita.

escrito, firmado y fechado, en el que consten nombre, apellidos, domicilio y carácter de las personas que lo plantean y determinación de los trabajadores y empresarios afectados; hechos sobre los que verse el conflicto, peticiones concretas que se formulen, así como los demás datos que procedan.

### **Artículo 22**

El escrito a que se refiere el artículo anterior habrá de presentarse ante la Delegación de Trabajo de la provincia en que se plantee el conflicto. Cuando el conflicto afecte a trabajadores de varias provincias, dicho escrito será presentado ante la Dirección General de Trabajo.

### **Artículo 23**

En las veinticuatro horas siguientes al día de la presentación del escrito citado en el artículo 21, la Autoridad laboral remitirá copia del mismo a la parte frente a la que se plantee el conflicto y convocará a las partes de comparecencia ante ella, la que habrá de tener lugar dentro de los tres días siguientes.

### **Artículo 24**

En la comparecencia, la Autoridad laboral intentará la avenencia entre las partes. Los acuerdos serán adoptados por mayoría simple de las representaciones de cada una de las mismas. Dicho acuerdo tendrá la misma eficacia que lo pactado en Convenio Colectivo.

Las partes podrán designar a uno o varios Arbitros. En tal caso éstos, que

Idatzi horretan jaso behar dira lan-gatazka hasten duten pertsonen izenak, abizenak, bizilekua eta izaera, eta ukitutako langile eta enpresaburuak; gatazkaren oinarri diren egitateak, egiten diren eskakizunak eta egoki diren gainerako datuak.

### **22. artikulua**

Gatazka zein probintzian hasi eta probintzia horretako Lan-eskuordetzan aurkeztu behar da aurreko artikulua aipatu idazkia. Gatazkak probintzia batzuetako langileak ukitzen dituenean, idazki hori Lan Zuzendaritza Nagusian aurkeztuko da.

### **23. artikulua**

Errege lege-dekretu honen 21. artikuluan aipatu idazkia aurkeztu, eta hurrengo hogeita lau orduetako epean, lan-agintaritzak idazki horren kopia igorriko dio, gatazka zein alderdien aurka aurkeztu eta horri. Berebat, lan-agintaritzak agerraldirako deialdia egingo die alderdiei; agerraldi hori hurrengo hiru egunetan egin behar da.

### **24. artikulua**

Agerraldian, lan-agintaritzak ahaleginak egingo ditu, alderdiak bat etor daitezen. Akordioak alderdi bakoitzaren ordezkarien gehiengo soilez onartuko dira. Akordio horiek izango dute hitzarmen kolektiboan itundutakoaren eragingarritasun bera.

Alderdiek tartekari bakarra edo batzuk izenda ditzakete. Halakoetan, tar-

cuando sean varios habrán de actuar conjuntamente, deberán dictar su laudo en el término de cinco días. La decisión que adopten tendrá la misma eficacia que si hubiera habido acuerdo entre las partes.

### **Artículo 25\***

Si las partes no llegaran a un acuerdo, ni designaren uno o varios Arbitros, la Autoridad laboral procederá del siguiente modo:

a) Si el conflicto derivara de discrepancias relativas a la interpretación de una norma preexistente, estatal o convenida colectivamente, remitirá las actuaciones practicadas, con su informe, a la Magistratura de Trabajo, que procederá conforme a lo dispuesto en la Ley de Procedimiento Laboral.

*b) Si el conflicto se planteara para modificar las condiciones de trabajo, la Autoridad laboral dictará laudo de obligado cumplimiento resolviendo sobre todas las cuestiones planteadas.*

### **Artículo 26\*\***

*Los laudos de obligado cumplimiento, que habrán de ser dictados en el término de los cinco días siguientes a la fecha de comparecencia adoptarán la forma de resolución fundada y decidirán de modo claro y preciso, tanto*

tekariek bost eguneko epean eman behar harko dute laudoa; tartekari batzuk daudenean, batera jardun behar dute. Tartekari horiek hartutako erabakiak izango du alderdiek lor ditzaketan akordioen eragingarritasun bera.

### **25. artikulua\***

Alderdiek akordiorik lortzen ez badute, eta tartekari bat edo batzuk izendatu ez badituzte, lan-agintaritzak modu honetara jardungo du:

a) Gatazkaren oinarri badira estatu-izaerako zein modu kolektiboan hitzartutako alde aurreko arau baten gaineko desadostasunak, gauzatutako jardunak lan-magistraturari igorriko dizkio, jardunoi dagokien txostenarekin batera. Lan-magistraturak jardungo du Lan-prozedurari buruzko Legeak xedatutakoaren arabera.

*b) Gatazka lan-baldintzak aldarazteko hasi bada, lan-agintaritzak nahitaez bete beharreko laudoa emango du, azaldutako arazo guztiak ebatziz.*

### **26. artikulua\*\***

*Nahitaez bete beharreko laudoek, agerraldia egin eta hurrengo bost egunetako epean eman behar direnek, arrazoitutako ebazpenaren forma izango dute, eta modu argi eta zehatzean erabakiko dute, hala hasierako idazkian*

\* La STC de 8 de abril de 1981 ha declarado inconstitucional el apartado b).

\*\* Este artículo ha sido declarado inconstitucional por la STC de 8 de abril de 1981.

\* 1981eko apirilaren 8ko KAEEK adierazi du Konstituzioaren aurkakoa dela b) idatz-zatia.

\*\* 1981eko apirilaren 8ko KAEEK adierazi du Konstituzioaren aurkakoa dela artikulua hori.

*respecto de las cuestiones que se hubiesen planteado en el escrito inicial como de las suscitadas en la comparencia de las partes relacionadas con el conflicto. Estos laudos tendrán fuerza ejecutiva inmediata. Podrán ser recurridos en alzada ante la Autoridad laboral de grado superior, de conformidad con el artículo 122, de la Ley de Procedimiento Administrativo. Una vez agotada la vía gubernativa podrán ser impugnados ante la jurisdicción competente.*

*azaldutako arazoan gainean nola alderdien agerraldian sortu eta gatazka-ekin zerikusia duten arazoan gainean. Laudo horiek berehalako indar bete-arazlea izango dute. Gorabidezko errekurtsoa jar dakieke goragoko lan-agintaritzan, Administrazio-prozedurari buruzko Legearen 122. artikulua ezarritakoarekin bat etorritz. Behin gobernu-bidea amaituta, laudoak jurisdikzio eskudunean aurkara daitezke.*

**TÍTULO III\***

**CONVENIOS COLECTIVOS**

**TÍTULO IV\*\***

**LIMITACIÓN DE  
LA REGULACIÓN ESTATAL,  
POR RAMAS DE ACTIVIDAD,  
DE LAS CONDICIONES  
MÍNIMAS DE TRABAJO**

**TÍTULO V\*\*\***

**EL DESPIDO**

**III. TITULUA\***

**HITZARMEN KOLEKTIBOAK**

**IV. TITULUA\*\***

**LANEKO GUTXIENEKO  
BALDINTZEN ESTATUKO  
ARAUBIDEA MUGATZEA,  
JARDUERA-ADARREN  
ARABERA**

**V. TITULUA\*\*\***

**KALERATZEA**

---

\* Título derogado por la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores (BOE, núm. 64, de 14 de marzo de 1980).

\*\* Título derogado por la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores (BOE, núm. 64, de 14 de marzo de 1980).

\*\*\* Título derogado por la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores (BOE, núm. 64, de 14 de marzo de 1980).

---

\* Martxoaren 10eko 8/1980 Legeak, Langileen Estatutuari buruzkoak (EAO, 64. zk., 1980ko martxoaren 14koa), indargabetu du titulu hori.

\*\* Martxoaren 10eko 8/1980 Legeak, Langileen Estatutuari buruzkoak (EAO, 64. zk., 1980ko martxoaren 14koa), indargabetu du titulu hori.

\*\*\* Martxoaren 10eko 8/1980 Legeak, Langileen Estatutuari buruzkoak (EAO, 64. zk., 1980ko martxoaren 14koa), indargabetu du titulu hori.

TÍTULO VI\*  
**REESTRUCTURACIÓN  
DE PLANTILLAS**

DISPOSICIONES FINALES.

**Primera**

Quedan derogados el Decreto-ley 5/1975, de 22 de mayo, sobre regulación de los Conflictos Colectivos de Trabajo; el artículo 77 de la Ley de Contrato de Trabajo; el artículo 10 del Real Decreto-ley 18/1976, de 8 de octubre, sobre Medidas Económicas; el artículo 35 de la Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales, y cuantas Leyes y disposiciones se opongan a lo establecido en este Real Decreto-ley.

**Segunda**

Derogada por la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores (BOE, núm. 64, de 14 de marzo de 1980).

**Tercera**

Derogada por la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores (BOE, núm. 64, de 14 de marzo de 1980).

**Cuarta**

Derogada por la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajado-

VI. TITULUA\*  
**PLANTILLAK  
BERREGITURATZEA**

AZKEN XEDAPENAK

**Lehenengoa**

Indarrik gabe geratzen dira, maia-tzaren 22ko 5/1975 Lege-dekretua, Lan-gatazka Kolektiboan arauketari buruzkoa; Lan-kontratuaren Legeko 77. artikulua; Neurri Ekonomikoei buruzko urriaren 8ko 18/1976 Errege Lege-dekretuaren 10. artikulua; Lan-harremanen apirilaren 8ko 16/1976 Legearen 35. artikulua, eta errege lege-dekretu honetan ezarritakoaren aurka doazen lege eta xedapen guztiak.

**Bigarrena**

Indargabetuta, Langileen Estatutuari buruzko martxoaren 10eko 8/1980 Legearen ondorioz (EAO, 64. zk., 1980ko martxoaren 14koa).

**Hirugarrena**

Indargabetuta, Langileen Estatutuari buruzko martxoaren 10eko 8/1980 Legearen ondorioz (EAO, 64. zk., 1980ko martxoaren 14koa).

**Laugarrena**

Indargabetuta, Langileen Estatutuari buruzko martxoaren 10eko 8/1980 Le-

---

\* Título derogado por la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores (BOE, núm. 64, de 14 de marzo de 1980).

---

\* Martxoaren 10eko 8/1980 Legeak, Langileen Estatutuari buruzkoak (EAO, 64. zk., 1980ko martxoaren 14koa), indargabetu du titulu hori.

res (BOE, núm. 64, de 14 de marzo de 1980).

gearen ondorioz (EAO, 64. zk., 1980ko martxoaren 14koa).

## DISPOSICIONES ADICIONALES

## XEDAPEN GEHIGARRIAK

### Primera

Lo dispuesto en el presente Real Decreto-ley en materia de huelga no es de aplicación al personal civil dependiente de establecimientos militares.

### Lehenengoa

Errege lege-dekretu honetan grebaren inguruan xedatutakoa ez zaie aplikatzen establezimendu militarretan zerbitzuak ematen dituzten langile zibilei.

### Segunda

Se mantiene la actual procedencia del recurso de casación respecto de las sentencias dictadas en procesos por despido de trabajadores que ostenten cargos electivos de representación sindical.

### Bigarrena

Eutsi egiten zaio kasazio-errekurtsoak egun duen bidezkotasunari, sindikatu-ordezkaritzako hautespen-karguak dituzten langileak kaleratzearen ondoriozko prozesuetan emandako epaiei dagokienez.

### Tercera

Derogada por la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores (BOE, núm. 64, de 14 de marzo de 1980).

### Hirugarrena

Indargabetuta, Langileen Estatutuari buruzko martxoaren 10eko 8/1980 Legearen ondorioz (EAO, 64. zk., 1980ko martxoaren 14koa).

### Cuarta\*

*El artículo 222 del Código Penal queda redactado en los siguientes términos:*

### Laugarrena\*

*Hurrengoa izango da, aurrerantzean, Zigor Kodeko 222. artikulua idazketa:*

---

\* El contenido de esta Disposición hay que entenderlo derogado por efecto de los apartados 1.a) y 2 de la Disposición derogatoria única del Código Penal, aprobado por Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre (BOE, núm. 281, de 24 de noviembre de 1995).

---

\* Ulertu behar da xedapen horren edukia indargabetuta dagoela, Zigor Kodea onetsi zuen azaroaren 23ko 10/1995 Lege Organikoaren azken xedapen bakarreko 1.a) eta 2. idatz-zatien ondorioz (EAO, 281. zk., 1995eko azaroaren 24koa).



«Art. 222. Serán considerados como reos de sedición:

1.º Los funcionarios, encargados de la prestación de todo género de servicios públicos o de reconocida e inaplazable necesidad que, suspendiendo su actividad, ocasionen trastornos a los mismos, o, de cualquier forma, alteren su regularidad.

2.º Los patronos y obreros que, con el fin de atentar contra la seguridad del Estado, perjudicar su autoridad, o perturbar su normal actividad, suspendieren o alteraren la regularidad del trabajo».

«222. art. Albaramentu-erruduntzat joko dira:

1. Edozelako zerbitzu publikoak edo atzeraezinezko eta ageriko zerbitzu premiazkoak ematen dituzten funtzionarioak, baldin eta euren jarduera eten, eta zerbitzu horietan kalteak eragiten badituzte, edo, edozein modutan, zerbitzu horien erregularitasuna hausten badute.

2. Lanaren erregularitasuna eteten edo hausten duten ugazabak eta langileak, estatuko segurtasunaren aurka egiteko, estatuko aginteari kalte egiteko, edo aginte horren jarduera arruntan nahasmenduak eragiteko.

#### DISPOSICIONES TRANSITORIAS\*

#### XEDAPEN IRAGANKORRAK\*

---

\* Derogadas por la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores (BOE, núm. 64, de 14 de marzo de 1980).

---

\* Indargabetuta, Langileen Estatutuari buruzko martxoaren 10eko 8/1980 Legearen ondorioz (EAO, 64. zk., 1980ko martxoaren 14koa).



**§5.**

**Urtarrilaren 26ko  
84/1996, Errege-dekretua, Gizarte  
Segurantzaren Enpresak Inskribatzeari,  
eta Langileen Afiliazioari, Altei,  
Bajei eta Datu-aldaketei buruzko  
Erregelamendu Orokorra onetsi duena**

**§5.**

**Real Decreto 84/1996,  
de 26 de enero, por el que se  
aprueba el Reglamento General sobre  
Inscripción de Empresas y Afiliación,  
Altas, Bajas y Variaciones de Datos de  
Trabajadores en la Seguridad Social**

§5. REAL DECRETO 84/1996, DE 26 DE ENERO, POR EL QUE SE APRUEBA EL REGLAMENTO GENERAL SOBRE INSCRIPCIÓN DE EMPRESAS Y AFILIACIÓN, ALTAS, BAJAS Y VARIACIONES DE DATOS DE TRABAJADORES EN LA SEGURIDAD SOCIAL .....	391
<b>Título primero.</b> Normas preliminares .....	398
Capítulo único. Ámbito de aplicación y delimitación de funciones .....	398
<b>Título II.</b> Inscripción, afiliación, altas, bajas y variaciones .....	402
Capítulo primero. Normas generales .....	402
Capítulo II. Inscripción de los empresarios .....	408
Capítulo III. Número de la Seguridad Social, documento de identificación y afiliación de los trabajadores: Normas generales .....	431
Capítulo IV. Altas, bajas y variaciones de datos de los trabajadores: Normas generales .....	438
Capítulo V. Reconocimiento del derecho a la afiliación, altas y bajas y efectos de las mismas .....	449
Capítulo VI. Peculiaridades en materia de inscripción, afiliación, altas, bajas y variaciones .....	462
<b>Título III.</b> Documentación, revisión e impugnaciones .....	495
Capítulo primero. Libro de Matrícula, conservación de datos y derecho a la información .....	495
Capítulo II. Control y revisión .....	501
Capítulo III. Efectos de los actos indebidos .....	505
Capítulo IV. Impugnaciones .....	511
<b>Disposiciones adicionales</b> .....	512
Primera .....	512
Segunda .....	513
Tercera .....	513
Cuarta .....	514
Quinta .....	514
Sexta .....	515
<b>Disposiciones transitorias</b> .....	515
Primera .....	515
Segunda .....	516
Tercera .....	517
<b>Disposiciones finales</b> .....	518
Única .....	518

§5. URTARILAREN 26KO 84/1996 ERREGE-DEKRETUA, GIZARTE SEGURAN- TZAN ENPRESAK INSKRIBATZEARI, ETA LANGILEEN AFILIAZIOARI, AL- TEI, BAJEI ETA DATU-ALDAKETEI BURUZKO ERREGELAMENDU ORO- KORRA ONETSI DUENA .....	391
<b>Lehenengo titulua.</b> Atariko arauak .....	398
Kapitulu bakarra. Aplikazio-esparrua eta eginkizunak zehaztea .....	398
<b>II. titulua.</b> Inskripzioa, afiliazioa, altak, bajak eta aldaketak .....	402
Lehenengo kapitulua. Arau orokorrak .....	402
II. kapitulua. Enpresaburuak inskribatzea .....	408
III. kapitulua. Gizarte Segurantzako zenbakia, identifikazio-agiria eta langileen afiliazioa: Arau orokorrak .....	431
IV. kapitulua. Langileen altak, bajak eta datu-aldaketak: Arau orokorrak ....	438
V. kapitulua. Afiliatorako, altetarako eta bajetarako eskubidea aitortzea, eta horien ondoreak .....	449
VI. kapitulua. Inskripzioaren, afiliazioaren, alten, bajen eta aldaketen berezita- sunak .....	462
<b>III. titulua.</b> Agiriak, berrikuspena eta aurkaratzeak .....	495
Lehenengo kapitulua. Matrikula-liburua, datuak gordetzea eta informazio-esku- bidea .....	495
II. kapitulua. Kontrola eta berrikuspena .....	501
III. kapitulua. Bidegabeko egintzen ondoreak .....	505
IV. kapitulua. Aurkaratzeak .....	511
<b>Xedapen gehigarriak</b> .....	512
Lehenengoa .....	512
Bigarrena .....	513
Hirugarrena .....	513
Lauugarrena .....	514
Bosgarrena .....	514
Seigarrena .....	515
<b>Xedapen iragankorrak</b> .....	515
Lehenengoa .....	515
Bigarrena .....	516
Hirugarrena .....	517
<b>Azken xedapenak</b> .....	518
Bakarra .....	518



**Real Decreto 84/1996,  
de 26 de enero,  
por el que se aprueba  
el Reglamento General  
sobre Inscripción de  
Empresas y Afiliación,  
Altas, Bajas y  
Variaciones de Datos  
de Trabajadores en  
la Seguridad Social**

(BOE, núm. 50,  
de 27 de febrero)

El Real Decreto 1258/1987, de 11 de septiembre, por el que se regula la inscripción de empresas y la afiliación, altas, bajas y variaciones de trabajadores en el Sistema de la Seguridad Social, pretendía reforzar los principios de racionalización y eficacia en la gestión de estas funciones de la Seguridad Social por parte de la Tesorería General de la misma, facilitando su actuación administrativa y permitiendo el tratamiento integral de los datos correspondientes, no sólo para las explotaciones estadísticas del sistema sino también para la adecuada información a los interesados y para la obtención por los mismos de los beneficios que el propio sistema establece.

Mas, por un lado, dicho Real Decreto aún no ha entrado en vigor y, por otro, con posterioridad a su publica-

**Urtarrilaren 26ko  
84/1996 Errege-dekretua,  
Gizarte Segurantzaren  
Enpresak Inskribatzeari,  
eta Langileen  
Afiliazioari, Altei, Bajei  
eta Datu-aldaketei  
buruzko Erregelamendu  
Orokorra onetsi  
duena**

(EAO, 50. zk.,  
otsailaren 27koa)

Irailaren 11ko 1258/1987 Errege-dekretuak, Gizarte Segurantzaren Sistemaren enpresen inskripzioa, eta langileen afiliazioa, altak, bajak eta datu-aldaketak arautzekoak, arrazionalizazio- eta eragingarritasun-printzipioak indartu nahi zituen, Gizarte Segurantzak bere Diruzaintza Nagusiaren bidez eginkizun horiei begira duen kudeaketan. Bada, printzipio horiek indartuta, errege-dekretu horrek Diruzaintza Nagusiaren administrazio-jarduna erraztu nahi zuen, eta kasuan kasuko datuak osotasunean tratatzea ahalbidetu, sistemaren estatistika-erabileretarako ez ezik, interesdunei informazio egokia emateko eta sistemak ezarritako onurak interesdunek jasotzeko ere.

Hala ere, errege-dekretu hori oraindik ez da indarrean jarri. Gainera, errege-dekretu hori argitaratu ondoren, le-

ción se han producido modificaciones legislativas importantes que inciden en el contenido normativo del mismo, como son el Real Decreto legislativo 2/1995, de 7 de abril, que aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, cuyo artículo 145 afecta a la revisión de los actos de inscripción, afiliación, altas, bajas y variaciones de datos, la Ley Orgánica 5/1992, de 29 de octubre, de Regulación del Tratamiento Automatizado de los Datos de Carácter Personal, y, en especial, la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, aplicable a los actos de gestión de la Tesorería General de la Seguridad Social en tales materias, salvo en lo referente a la impugnación y revisión de oficio de los mismos, que se rigen por lo dispuesto en la citada Ley de Procedimiento Laboral, así como la Ley 30/1995, de 8 de noviembre, de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados, cuya disposición adicional duodécima da nueva redacción a la disposición adicional undécima del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1994, de 20 de junio, respecto de la formalización de la cobertura de la prestación económica por incapacidad temporal.

Por ello y con el fin de completar la regulación del ámbito de gestión de la Seguridad Social atribuida a la

geria-aldarazpen garrantzitsuak egin dira, errege-dekretuaren edukian eragina dutenak. Legeria-aldarazpen horien artean dago apirilaren 7ko 2/1995 Legegintzazko Errege-dekretua, Lan-prozedurari buruzko testu bategina onetsi zuena; izan ere, horren 145. artikulua eragina du inskripzio, afiliazio, alta, baja eta datu-aldaketan inguruko egingen berrikuspenean. Aldarazpen horien artean daude, orobat, urriaren 29ko 5/1992 Lege Organikoa, izaera pertsonaleko datuen tratamendu automatizatua arautu duena, eta, bereziki, azaroaren 26ko 30/1992 Legea, Herri-administrazioen Araubide Juridikoari eta Administrazio-prozedura Erkideari buruzkoa, eta azaroaren 8ko 30/1995 Legea, Aseguru Pribatua Antolatua eta Gainbegiratzeari buruzkoa. Egin-eginean ere, azaroaren 26ko 30/1992 Legea aplikatzen zaie Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiaren kudeaketa-egintzei, enpresen inskripzioari, eta langileen afiliazioari, altei, bajei eta datu-aldaketei; aitzitik, Lan-prozedurari buruzko Legean xedatutakoak arautu ditu kudeaketa-egintza horiek ofizios aurkaratzea eta berrikustea. Bestalde, azaroaren 8ko 30/1995 Legearen hamaigarren xedapen gehigarriak idazketa berria eman dio ekainaren 20ko 1/1994 Legegintzazko Errege-dekretuak onetsi Gizarte Segurantzaren Lege Orokorren testu bateginaren hamaigarren xedapen gehigarriari, aldi baterako ezgaitasunaren ondoriozko prestazio ekonomikoaren estaldura gauzatzeari dagokionez.

Gizarte Segurantzaren kudeaketa eratxiki zaio Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiari; kudeaketa-esparru



Tesorería General de la misma, resulta oportuno revisar aquel Real Decreto 1258/1987, y unificar en un solo texto normativo, de nivel reglamentario, las normas actualmente en vigor sobre las citadas inscripción de empresas, afiliación, altas y bajas de trabajadores y variaciones de datos de unas y otros, contenidas en el citado texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social de 20 de junio de 1994, así como en diversos Decretos y demás normas de desarrollo de los textos refundidos de 23 de julio de 1971, por el que se regula el Régimen Especial Agrario, y de 30 de agosto de 1974, por el que se regula el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, incluidas las del Real Decreto 2110/1994, de 28 de octubre, por el que se modifican determinados aspectos de la regulación de los Regímenes Especiales de la Seguridad Social de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, Agrario y de Empleados de Hogar, adecuando, además, todas ellas a las Leyes posteriores citadas y, en especial, a la Ley 30/1992, de 26 de noviembre.

En ese sentido, se ha considerado preferible regular en nuevo texto reglamentario todas estas materias en lugar de acudir a reformas parciales de las disposiciones reguladoras de las mismas.

Por otra parte, se aprovecha esta nueva regulación unitaria de la inscripción, afiliación, altas, bajas y variaciones de datos para introducir determinadas y concretas modificaciones

horren arauketa osatzeko, egoki da 1258/1987 Errege-dekretua berrikus-tea, eta erregelamendu-mailako arau-testu bakarrean bateratzea gaur egun indarrean dauden arauak, enpresen inskripzioaren, langileen afiliazioaren, al-ten eta bajen, eta batzuen zein besteen datu-aldaketen inguruan. Arau horiek jaso dira 1994ko ekainaren 20ko Gizar- te Segurantzaren Lege Orokorren testu bateginean, bai eta Nekazaritzako Araubide Bereziaren 1971ko uztailaren 23ko eta Itsasoko Langileen Gizar- te Segurantzaren Araubide Bereziaren 1974ko abuztuaren 30eko testu bategi- nak garatu dituzten dekretu batzuetan, eta osterantzeko arauetan ere. Kontuan hartu behar dira, berebat, urriaren 28ko 2110/1994 Errege-dekretuan jasota- ko arauak; errege-dekretu horrek alde jakin batzuk aldarazi ditu, Beregaineko Langileen edo Autonomoen, Nekazari- tzako eta Etxe-zerbitzarien Araubide Berezien arauketan. Arau horiek guz- tiak gerogarrenean emandako legeetara egokitu beharko dira eta, bereziki, aza- roaren 26ko 30/1992 Legera.

Esangura horretan, nahiago izan da, gai horiek arautu dituzten xedapenak zatika berriztatzea baino, gai horiek guztiak erregelamendu berri batean ja- sotzea.

Bestalde, inskripzioaren, afiliazioaren, al-ten, bajen eta datu-aldaketen arauketa bateratua aprobetxatuz, arauz- ko aldarazpen jakin batzuk egin dira, kasu batzuetan, jurisprudentziak eten-

reglamentarias al efecto, en unos casos en razón de reiterados criterios jurisprudenciales y por la propia demanda social y, en otros, para conseguir la mejora y perfeccionamiento de la gestión de la Tesorería General de la Seguridad Social en el desempeño de las funciones que tiene encomendadas a este respecto.

Así, en relación con las bajas de trabajadores, se regulan con nuevos criterios y para todo el sistema sus efectos cuando no se solicite dicha baja o ésta se formule fuera de plazo, en modelo o medio distinto del establecido o se practique de oficio. En el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, se desarrolla la nueva regulación de las altas solicitadas fuera del plazo reglamentario. En fin, en aras de una mayor eficacia y mejora en la gestión de estas materias, se implanta el «número de la Seguridad Social» para cada ciudadano y se mejora el soporte del respectivo documento identificativo, a efectos de sus relaciones con la Seguridad Social como afiliado y/o en alta en cualquiera de los Regímenes del Sistema o como beneficiario de pensiones u otras prestaciones del mismo.

Por último, el presente Reglamento ha de insertarse en el marco del cumplimiento del «Plan de Acción de Modernización de la Gestión de la Seguridad Social» del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el cual, y dentro del programa de ordenación y sistematización normativas, plantea la elaboración de Reglamentos Generales y, entre ellos, el referente a la inscripción

gabe emandako irizpideak eta gizarte-eskaera oinarri hartuta, eta, beste kasu batzuetan, Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiaren kudeaketa hobetzea lortzeko, Diruzaintzak gai horien inguruan dituen eginkizunak gauzatzean.

Horrela, langileen bajen ondoreak arautu dira irizpide berriekin eta sistema osorako, baja eskatzen ez denean edo epez kanpo eskatzen denean, ezarritako eredu edo bideak erabili gabe eskatzen denean, edota ofizioz gauzatzen denean. Beregaineko Langileen edo Autonomoen Araubide Berezian, arauzko epetik kanpo eskatutako alten arauketa berria garatu da. Amaitzeko, gai horiek modu eragingarriagoan eta hobeto kudeatzeko asmoarekin, herritar bakoitzarentzat «Gizarte Segurantzako zenbakia» ezarri da; halaber, identifikazio-agiriaren euskarria hobetu da, herritarrek Gizarte Segurantzarekin izan ditzaketan harremanen ondoretarako, herritar horiek sistemako edozein araubidetan afiliatuta edota altan egoteagatik, edo sistemako pentsioen zein beste prestazio batzuen onuradun izateagatik.

Bukatzeko, erregelamendu hau bat etorri behar da Lan eta Gizarte Segurantzaren Ministerioaren «Gizarte Segurantzaren Kudeaketa Modernizatzeko Ekintza-planarekin». Plan horrek proposatzen du, arauak antolatu eta sistematizatzeko programaren barruan, erregelamendu orokorrak egitea, eta, horien artean, Gizarte Segurantzaren enpresak inskribatzeari, eta langileen afit

de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social.

En su virtud, al amparo de lo dispuesto en el artículo 5 y en la disposición final séptima del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1994, de 20 de junio, a propuesta del Ministro de Trabajo y Seguridad Social, con la aprobación del Ministro para las Administraciones Públicas, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 26 de enero de 1996, dispongo:

### **Artículo único**

Se aprueba el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, cuyo texto se inserta a continuación.

## **DISPOSICIÓN DEROGATORIA**

### **Única**

1. Quedan derogadas las disposiciones siguientes:

1.ª El capítulo III del Decreto 2346/1969, de 25 de septiembre, por el que se regula el Régimen Especial de la Seguridad Social del Servicio Doméstico, así como el artículo 14 del mismo, en la redacción dada por el Real Decreto 2110/1994, de 28 de octubre.

liazioari, altei, bajei eta datu-aldaketei buruzko erregelamendua.

Horren ondorioz, ekainaren 20ko 1/1994 Legegintzazko Errege-dekretuak onetsi Gizarte Segurantzaren Lege Orokorraren testu bateginaren 5. artikulua eta azken xedapenetatik zazpi-garrenak xedatutakoaren babesean, Lan eta Gizarte Segurantzaren ministroak hala proposatuta, Administrazio Publikoetarako ministroak onetsita, Estatu Kontseiluarekin adostuta eta aurretiaz Ministroen Kontseiluak 1996ko urtarrilaren 26ko bileran eztabaidatuta, hauxe xedatu dut:

### **Artikulu bakarra**

Gizarte Segurantzaren Enpresak Inskribatzeari, eta Langileen Afiliazioari, Altei, Bajei eta Datu-aldaketei buruzko Erregelamendu Orokorra onetsi da, eta horren testua jarraian ezarritakoa da.

## **XEDAPEN AZKENTZAILEA**

### **Bakarra**

1. Hurrengo xedapenak indarrrik gabe geratzen dira:

1) Etxe-zerbitzarien Gizarte Segurantzaren Araubide Berezia arautu zuen irailaren 25eko 2346/1969 Dekretuaren III. kapitulua, bai eta dekretu horretako 14. artikulua ere, urriaren 28ko 2110/1994 Errege-dekretuak emandako idazketan.

2.<sup>a</sup> El capítulo III del Decreto 2530/1970, de 20 de agosto, por el que se regula el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, así como los artículos 13 y 28.3.a) del mismo, en la redacción dada por el Real Decreto 2110/1994, de 28 de octubre.

3.<sup>a</sup> El capítulo III y los artículos 69 y 70 del Decreto 3772/1972, de 23 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social.

4.<sup>a</sup> El capítulo III del Decreto 1867/1970, de 9 de julio, por el que se aprueba el Reglamento General de la Ley 116/1969, de 30 de diciembre, por la que se regula el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.

5.<sup>a</sup> Real Decreto 225/1989, de 3 de marzo, sobre condiciones de incorporación al Sistema de la Seguridad Social de los socios trabajadores de Cooperativas de Trabajo Asociado.

6.<sup>a</sup> Real Decreto 2110/1994, de 28 de octubre, por el que se modifican determinados aspectos de la regulación de los Regímenes Especiales de la Seguridad Social de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, Agrario y de Empleados de Hogar, salvo su artículo 3.

7.<sup>a</sup> Los capítulos II y IV de la Orden de 28 de diciembre de 1966, por la que se establecen normas para la aplicación y desarrollo en materia de campo de aplicación, afiliación, cotización

2) Beregaineko Langileen edo Autonomoen Gizarte Segurantzaren Araubide Berezia arautu zuen abuztuaren 20ko 2530/1970 Dekretuaren III. kapitulua, bai eta dekretu horretako 13 eta 28.3.a) artikulua ere, urriaren 28ko 2110/1994 Errege-dekretuak emandako idazketan.

3) Gizarte Segurantzaren Nekazarien Araubide Bereziaren Erregelamendu Orokorra onetsi zuen abenduaren 23ko 3772/1972 Dekretuaren III. kapitulua, eta 69 eta 70. artikulua.

4) Itsasoko Langileen Gizarte Segurantzaren Araubide Berezia arautzeari buruzko abenduaren 30eko 116/1969 Legearen Erregelamendu Orokorra onetsi zuen uztailaren 9ko 1867/1970 Dekretuaren III. kapitulua.

5) Lan Elkartuko Kooperatibetako bazkide langileak Gizarte Segurantzaren Sistemara biltzeko baldintzei buruzko martxoaren 3ko 225/1989 Errege-dekretua.

6) Beregaineko Langileen edo Autonomoen, Nekazaritzako eta Etxe-zerbitzarien Araubide Berezien arauetako alde batzuk aldarazi zituen urriaren 28ko 2110/1994 Errege-dekretua, horren 3. artikulua izan ezik.

7) Gizarte Segurantzaren araubide orokorrean, aplikazio-esparruari, afiliazioari, kotizazioari eta borondatzeko aldian egindako diru-bilketari begira aplikazio- eta garatze-arauak ezarri zi-

y recaudación en período voluntario en el Régimen General de la Seguridad Social.

8.<sup>a</sup> Los capítulos II y IV de la Orden de 24 de septiembre de 1970, por la que se dictan normas para la aplicación y desarrollo del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.

2. Se declara sin efecto la disposición final del Real Decreto 1258/1987, de 11 de septiembre, por el que se regulan la inscripción de empresas y la afiliación, altas, bajas y variaciones de trabajadores en el Sistema de la Seguridad Social, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 13 de octubre de 1987, no procediendo la entrada en vigor del mismo al haberse incorporado sus normas a las del presente Real Decreto.

3. Asimismo, quedan derogadas todas aquellas disposiciones de igual o inferior rango que se opongan a lo dispuesto en el Reglamento General que por el presente Real Decreto se aprueba.

tuen 1966ko abenduaren 28ko Aginduen II eta IV. kapituluak.

8) Beregaineko Langileen edo Autonomoen Araubide Berezia aplikatzeko eta garatzeko arauak eman zituen 1970eko irailaren 24ko Aginduaren II eta IV. kapituluak.

2. Ondorerik gabe uzten da irailaren 11ko 1258/1987 Errege-dekretuaren azken xedapena. Errege-dekretu hori 1987ko urriaren 13an argitaratu zen «Estatuko Aldizkari Ofizialean», eta berak arautu zituen Gizarte Segurantzaren Sistemaren enpresak inskribatzea, eta langileen afiliazioa, altak, bajak eta datu-aldaketak. Errege-dekretu hori ez da indarrean jarriko, beraren arauak errege-dekretu honetara bildu direlako.

3. Orobat, indargabetuta geratzen dira errege-dekretu honek onetsi Erregelamendu Orokorrekin bat ez datozen xedapen guztiak, lerrun berekoak edo beheragokoak direnak.

## DISPOSICIÓN FINAL

### Única

El presente Real Decreto y el Reglamento General que aprueba entrarán en vigor el día primero del mes siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

## AZKEN XEDAPENA

### Bakarra

Errege-dekretu hau eta beronek onetsitako Erregelamendu Orokorra indarrean jarriko dira «Estatuko Aldizkari Ofizialean» argitaratu eta hurrengo hilaletako lehenengo egunean.

## **Reglamento General sobre inscripción de Empresas y Afiliación, Altas, Bajas y Variaciones de Datos de Trabajadores en la Seguridad Social**

### **TÍTULO PRIMERO NORMAS PRELIMINARES**

#### **CAPÍTULO ÚNICO Ámbito de aplicación y delimitación de funciones**

##### **Artículo 1.** *Ámbito de aplicación*

El presente Reglamento es de aplicación a la inscripción de empresas, apertura de cuentas de cotización y a la afiliación, altas, bajas y variaciones de las personas incluidas en el campo de aplicación del Sistema de la Seguridad Social, en su modalidad contributiva.

Este Reglamento no será de aplicación a los Regímenes Especiales de la Seguridad Social de Funcionarios Civiles del Estado, Fuerzas Armadas y Funcionarios al servicio de la Administración de Justicia, que se regirán por sus normas específicas.

##### **Artículo 2.** *Funciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social*

En relación con las materias reguladas en este Reglamento, corresponden al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social las siguientes funciones:

## **Gizarte Segurantzaren Enpresak Inskribatzeari, eta Langileen Afiliazioari, Altei, Bajei eta Datu-aldaketei buruzko Erregelamendu Orokorra**

### **LEHENENGO TITULUA ATARIKO ARAUAK**

#### **KAPITULU BAKARRA Aplikazio-esparrua eta eginkizunak zehaztea**

##### **1. artikulua.** *Aplikazio-esparrua*

Erregelamendu hau aplikatzen zaie enpresen inskripzioari, kotizazio-kontuen irekitzeari, eta Gizarte Segurantzaren Sistemaren kontribuzio-modalitateko aplikazio-esparrura bildutako pertsonen afiliazioari, altei, bajei eta aldaketei.

Erregelamendu hau ez zaie aplikatu-ko Estatuko Funtzionario Zibilen, Indar Armatuaren eta Justizia Administrazioaren Funtzionarioen Gizarte Segurantzaren Araubide Bereziei. Araubide horiei euren arau bereziak aplikatuko zaizkie.

##### **2. artikulua.** *Lan eta Gizarte Segurantzaren Ministerioaren eginkizunak*

Erregelamendu honetan araututako gaitan, Lan eta Gizarte Segurantzaren Ministerioari ondoko eginkizunak dagozkie:

1. La propuesta y ejecución de las directrices generales del Gobierno sobre dichas materias.

2. Dictar las normas de ejecución y desarrollo de este Reglamento y proponer al Gobierno para su aprobación los Reglamentos Generales en la materia.

3. La dirección y el control superiores de las funciones que correspondan a la Tesorería General de la Seguridad Social así como el impulso y dirección de la ordenación jurídica de las mismas, interpretando con carácter general las disposiciones correspondientes que afecten al Sistema de la Seguridad Social.

4. Cuantas otras funciones tenga atribuidas legal o reglamentariamente.

**Artículo 3.** *Funciones atribuidas a la Tesorería General de la Seguridad Social*

1. Corresponden a la Tesorería General de la Seguridad Social las funciones de dirección, formulación de propuestas al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y, en general, ejecución y control directos de la gestión en orden a la inscripción de empresas, apertura de cuentas de cotización, formalización de la cobertura para la protección frente a las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en los términos establecidos en el presente Reglamento así como la toma de razón de la extinción de las empresas y la instrumentación de la afiliación, altas y bajas de los trabajado-

1. Gai horien inguruan Gobernuak dituen irizpide orokorrak proposatu eta betearaztea.

2. Erregelamendu hau betearazi eta garatzeko arauak ematea, eta Gobernuari gai honetako erregelamendu orokorrak proposatzea, horiek onetsi ditzan.

3. Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiak dituen eginkizunen gaineko zuzendaritza eta kontrol nagusia. Gainera, Lan eta Gizarte Segurantzaren Ministerioak eginkizun horien antolaketa juridikoa bultzatu eta zuzenduko du, Gizarte Segurantzaren Sistema ukitzen duten kasuan kasuko xedapenak izaera orokorrenekin interpretatzeko.

4. Lege zein erregelamendu bidez eratxiki zaizkion osterantzeko eginkizun guztiak.

**3. artikulua.** *Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiari eratxikitako eginkizunak*

1. Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiak eginkizunak ditu, enpresak inskribatzeari, kotizazio-kontuak irekitzeari, eta, erregelamendu honetan ezarritakoaren arabera, lan-istripuek eta lanbide-gaixotasunek eratorri gertakizunak babesteko estaldura gauzatzeari begira. Horien inguruan, Diruzaintza Nagusiak zuzendaritza-eginkizunak ditu, Lan eta Gizarte Segurantzaren Ministerioari proposamenak egiten dizkio, eta, orokorrean, kudeaketa zuzenean gauzatu eta kontrolatzen du. Diruzaintza Nagusiaren eginkizunak dira, berebat, enpresen azkentzea jasotzea, langileen edo horiekin berdinetsitakoen

res o asimilados, variaciones de datos de unas y otros y asignación del número de la Seguridad Social a los ciudadanos.

Lo dispuesto en el párrafo anterior se entiende sin perjuicio de la función inspectora de la actuación de las empresas y demás sujetos responsables y de los trabajadores y beneficiarios respecto de las materias reguladas en este Reglamento, que se ejerce a través de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, la cual además emitirá los informes que, en relación con las funciones atribuidas a la Tesorería General de la Seguridad Social, le sean solicitados por la misma.

2. La Tesorería General de la Seguridad Social mantendrá la adecuada coordinación con las entidades gestoras de la Seguridad Social y el Instituto Nacional de Empleo en el ejercicio de las funciones que correspondan a dicha Tesorería General conforme a lo dispuesto en este Reglamento y afecten a la gestión o funciones atribuidas a dichas entidades, sin perjuicio de las relaciones con otras Administraciones públicas y de la coordinación de competencias entre los respectivos órganos administrativos en los términos establecidos en los artículos 4 y 18 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y demás disposiciones de aplicación y desarrollo.

afiliazioa, altak eta bajak gauzatzea, batzuen zein besteen datuak aldatzea, eta herritarrei Gizarte Segurantzako zenbakia ematea.

Aurreko paragrafoan xedatutakoak ez dio kalterik egingo Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzaitzak gauzatutako eginkizun ikuskatzaileari, eginkizun hori gauzatzen denean enpresek eta gainerako subjektu erantzuleek, edota langile eta onuradunek duten jardueraren gainean, erregelamendu honean araututako gaiei dagokionez. Hala-ber, Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzaitzak txostenak emango ditu, Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiari eratzikitako eginkizunen inguruan, Diruzaintza Nagusiak halaxe eskatzen dionean.

2. Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiak koordinazio egokia izango du, Gizarte Segurantzaren erakunde kudeatzaileekin eta Enpleguaren Institutu Nazionalarekin, noiz eta, erregelamendu honetan xedatutakoarekin bat etorritz, Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiak berari dagozkion eginkizunak gauzatu eta eginkizunok ukitzen dituztenean erakunde horiei eratzikitako kudeaketa eta eginkizunak. Horrek ez die kalterik egingo, Diruzaintza Nagusiak beste administrazio publiko batzuekin dituen harremanei, ezta administrazio-organo desberdinen artean esku-menak koordinatzearekin ere, Herri-administrazioen Araubide Juridikoari eta Administrazio-prozedura Erkideari buruzko azaroaren 26ko 30/1992 Legearen 4 eta 18. artikuluetan eta gainerako aplikazio- eta garatze-xedapenetan ezarritakoaren arabera.



**Artículo 4.** *Competencia orgánica: reglas generales*

1. Las funciones atribuidas a la Tesorería General de la Seguridad Social por el presente Reglamento se ejercerán en todo el ámbito estatal por los órganos centrales de la misma y en el ámbito provincial, bajo la autoridad del respectivo Director provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social, por los órganos directivos de cada Dirección Provincial, incluidas las Administraciones de la misma, conforme a la distribución geográfica y funcional que se halle establecida.

2. Cuando no se especifique el órgano de la Tesorería General de la Seguridad Social que deba ejercer las funciones atribuidas a la misma, se entenderá que corresponden a los órganos inferiores competentes por razón de la materia y del territorio y, de existir varios, al superior jerárquico común.

3. El ejercicio de las funciones que integran las respectivas competencias de los órganos centrales y territoriales de la Tesorería General de la Seguridad Social, la delegación de las mismas, la avocación para el conocimiento de determinados asuntos, la encomienda de gestión, la delegación de firma, la suplencia de los titulares de dichos órganos administrativos, la coordinación de competencias, la comunicación entre ellos, las decisiones sobre competencia y la dirección de las actividades de los jerárquicamente dependientes, respecto de todas las materias reguladas en este

**4. artikulua.** *Esumen organikoa: erregelata orokorrak*

1. Erregelamendu honek Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiari eraxkitako eginkizunak gauzatuko dituzte, estatu osoan, Diruzaintzaren organo zentralak, eta, probintzietan, probintziako zuzendaritza bakoitzeko zuzendaritza-organoei, horren administrazioei barne, ezarritako banaketa geografiko eta funtzionalaren arabera; azken horiek jardungo dute Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiaren probintziako zuzendariaren agindupean.

2. Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiari eraxkitako eginkizunak Diruzaintza Nagusiaren zein organok gauzatu behar dituen zehazten ez denean, eginkizunok gauzatuko dituzte gaiaren eta lurraldearen arabera eskudunak diren beheko organoei; beheko organo batzuk izanez gero, organo horien gaineratik dagoen organo erkideak gauzatuko ditu eginkizun horiek.

3. Herri-administrazioen Araubide Juridikoari eta Administrazio-prozedura Erkideari buruzko azaroaren 26ko 30/1992 Legearen II. tituluko I. kapituluari eta gainerako xedapen osagarrietan xedatutakoak arautuko du, erregelamendu honetan araututako gai guztiei dagokienez, Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiaren organo zentralen nahiz lurraldearen arabeko organoen eskumenetara bildutako eginkizunak gauzatzea, bai eta eginkizun horiek eskuordetzea, gai jakin batzuen gaineko eskumena bereganatzea, kudeaketa-gomendioa, sinadura eskuordetzea, admi-

Reglamento, se registrarán por lo dispuesto en el capítulo I del Título II de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y demás disposiciones complementarias.

## TÍTULO II

### INSCRIPCIÓN, AFILIACIÓN, ALTAS, BAJAS Y VARIACIONES

#### CAPÍTULO PRIMERO

##### Normas generales

**Artículo 5.** *Obligatoriedad de la inscripción y de otras comunicaciones del empresario*

1. Los empresarios, como requisito previo e indispensable a la iniciación de sus actividades, deberán solicitar a la Tesorería General de la Seguridad Social su inscripción en el correspondiente Régimen del Sistema de la Seguridad Social en la forma que se determina en el artículo 11 de este Reglamento.

2. En el propio acto de formular la solicitud de inscripción, el empresario deberá hacer constar la entidad gestora o colaboradora por la que opta tanto para la protección de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales como para la cobertura de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, respecto de los

nistrazio-organo horietako titularren ordezkotza, eskumenen arteko koordinazioa, organo horien arteko komunikazioa, eskumenaren inguruko erabakiak eta hierarkian beherago dauden organoen jarduerak zuzentzea ere.

## II. TITULUA

### INSKRIPZIOA, AFILAZIOA, ALTAK, BAJAK ETA ALDAKETAK

#### LEHENENGO KAPITULUA

##### Arau orokorrak

**5. artikulua.** *Inskripzioaren eta enpresaburuaren beste komunikazio bati buruzko nahitaezkoak*

1. Enpresaburuek, euren jarduerak hasi baino lehenago, eta nahitaezko betekizun moduan, inskripzioa eskatu beharko diote Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiari, Gizarte Segurantzaren Sistemaren kasuan kasuko araubidean, erregelamendu honetako 11. artikuluan ezarritakoaren arabera.

2. Inskripzio-eskabidea aurkezteko egintzan bertan, enpresaburuak agerrarazi beharko du, bere langileei begira aukeratu duen erakunde kudeatzailea edo erakunde laguntzailea, lan-istripuek eta lanbide-gaixotasunek eratorri gertakizunak babesteko, eta gertakizun arruntek eratorri aldi baterako ezgaitasunaren ondoriozko prestazio ekonomikoa estaltzeko, erregelamendu ho-

trabajadores que emplee, a los efectos previstos en los artículos 14 y siguientes de este Reglamento.

3. Los empresarios deberán comunicar también a la Tesorería General de la Seguridad Social la realización de actividades distintas de las declaradas al solicitar la inscripción inicial, los datos de los trabajadores de la empresa que presenten especialidades en materia de cotización, las variaciones que se produzcan en los datos facilitados con anterioridad así como cualesquiera otras circunstancias que a estos efectos determine el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

#### **Artículo 6.** *La afiliación al Sistema de la Seguridad Social*

1. Mediante el acto administrativo de afiliación, la Tesorería General de la Seguridad Social reconoce la condición de incluida en el Sistema de la Seguridad Social, con los efectos establecidos en la Ley, a la persona física que por vez primera realiza una actividad determinante de su inclusión en el ámbito de aplicación del mismo.

1.º La afiliación al Sistema de la Seguridad Social, a efectos de los derechos y obligaciones en su modalidad contributiva, es obligatoria para todas las personas comprendidas en el campo de aplicación del mismo, correspondiendo el cumplimiento de la obligación de solicitarla y de aportar los datos requeridos al efecto o de practicarla de oficio, respectivamente, a las personas y entidades o servicios que se determinan en los artículos 23 y siguientes de este Reglamento.

nen 14. artikuluan eta hurrengoetan ezarri ondoretarako.

3. Orobat, enpresaburuek Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiari komunikatu beharko dizkiote, hasierako inskripzioa eskatu zutenean adierazitako jardueren orde, gerogarrenean gauzatutako jarduerak; kotizazio-arloan berezitasunak dituzten enpresako langileen datuak; aurretiaz eman zituzten datuetan gerogarrenean sortutako aldatetak; eta ondore horietarako Lan eta Gizarte Segurantzaren Ministerioak zehaztutako inguruabarretatik beste edozein.

#### **6. artikulua.** *Gizarte Segurantzaren Sistemaren afiliatzea*

1. Afiliatzeko administrazio-egintzen bidez, Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiak Gizarte Segurantzaren Sistemara biltzeko moduko jarduera bat lehenengo aldiz gauzatzen duen pertsona fisikoari aitortzen dio Gizarte Segurantzaren Sistemaren izatea, legeak ezarritako ondoreekin.

1) Gizarte Segurantzaren Sistemaren afiliatuta egotea nahitaezkoa da sistemaren aplikazio-esparruko pertsona guztientzat, kontribuzio bidezko modalitateko eskubideak eta betebeharrak izateko. Afiliazioa eskatu eta horretarako behar diren datuak ekartzeko betebeharra dute, edo afiliazioa ofizios egiteko betebeharra, hurrenez hurren, erregelamendu honetako 23. artikulua eta hurrengoek ezarri pertsonen eta erakunde edo zerbitzuek.

2.º La afiliación es única y general para todos los Regímenes que componen el sistema aunque las personas incluidas, por razón de su actividad, cambien de uno a otro Régimen del mismo.

3.º La afiliación se extiende a toda la vida de las personas comprendidas en el campo de aplicación del sistema.

4.º La afiliación es, asimismo, exclusiva, sin que por la misma actividad ejercida en igualdad de condiciones pueda estarse obligatoriamente incluido en otro u otros Regímenes obligatorios de previsión, conforme a lo establecido en el artículo 8 de la Ley General de la Seguridad Social.

2. La afiliación al Sistema de la Seguridad Social, por sí sola o en unión de otros requisitos o presupuestos, constituirá título jurídico para la adquisición de derechos y el nacimiento de obligaciones y condicionará la aplicación de las normas que regulan dicho sistema.

#### **Artículo 7.** *El alta en los Regímenes del Sistema de la Seguridad Social*

1. Mediante el acto administrativo de alta, la Tesorería General de la Seguridad Social reconoce a la persona, que inicia una actividad o se encuentra en una situación conexas con la misma, su condición de comprendida en el campo de aplicación del Régimen de la Seguridad Social que proceda en función de la naturaleza de dicha actividad o situación, con los derechos y obligaciones correspondientes.

2. El alta en alguno de los Regímenes de la Seguridad Social es obligato-

2) Afiliazioa bakar eta orokorra da sistema osatzen duten araubide guztietarako, nahiz eta sistemara bildutako pertsonak araubide batetik bestera igaro, euren jarduerarengatik.

3) Afiliazioa da sistemaren aplikazio-esparruko pertsonen bizitza osorako.

4) Afiliazioa, berebat, eksklusiboa da. Baldintza berdinetan gauzatutako jarduerarengatik ezin da nahitaez bilduta izan aurreikuspeneko nahitaezko beste araubide batera edo batzuetara, Gizarte Segurantzaren Lege Orokorren 8. artikulua ezarritakoaren arabera.

2. Gizarte Segurantzaren Sistemari afiliatuta egotea, afiliatuta soilik edo beste betekizun batzuekin batera, titulu juridikoa izango da, eskubideak eskuratzeko eta betebeharrak sortzeko, eta afiliazio horrek sistemako arauen aplikazioa baldintzatuko du.

#### **7. artikulua.** *Alta Gizarte Segurantzaren Sistemaren araubideetan*

1. Alta izateko administrazio-egintzaren bidez, Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiak jarduera bat hasi duen pertsonari edo antzeko egoera batean dagoen pertsonari aitortzen dio, jarduera edo egoera horren izaeraren arabera, Gizarte Segurantzaren bidezko araubidearen aplikazio-esparruan izatea, kasuan kasuko eskubide eta betebeharrekin.

2. Gizarte Segurantzako araubide batean altan egotea nahitaezkoa da Gi-

ria para las personas comprendidas en el Sistema de Seguridad Social en su modalidad contributiva.

3. El cumplimiento de la obligación de solicitar el alta o practicarla de oficio, determinando en todo caso el Régimen en que el interesado quedará encuadrado en razón de su actividad, corresponde a las personas, entidades o servicios que se determinan en los artículos 29 y siguientes de este Reglamento y se practicará en la forma y condiciones que en los mismos se establecen.

4. Cuando una persona ejerciere simultáneamente distintas actividades o la misma actividad pero en condiciones o en formas diversas que dieran lugar a su inclusión en diferentes Regímenes del Sistema de la Seguridad Social o en el mismo Régimen por cuenta de más de una persona, su encuadramiento será múltiple, constituyendo las situaciones de pluriactividad y de pluriempleo respectivamente.

1.º A efectos de lo previsto en este Reglamento, se considerará pluriactividad la situación del trabajador por cuenta propia y/o ajena cuyas actividades den lugar a su alta obligatoria en dos o más Regímenes distintos del Sistema de la Seguridad Social.

2.º A los mismos efectos, se entenderá por pluriempleo la situación del trabajador por cuenta ajena que preste sus servicios profesionales a dos o más empresas distintas y en actividades que den lugar a su alta en un mismo Régimen de la Seguridad Social.

zarte Segurantzaren Sistemari kontribuzio-modalitatean dauden pertsonentzat.

3. Alta eskatzeko betebeharra betezea edo alta ofizios gautatzea dagokie erregelamendu honen 29. artikuluan eta hurrengoetan ezarri pertsona, erakunde edo zerbitzuei. Horiek beti zehaztu beharko dute interesduna zein araubidetan kokatu behar den, interesdunaren jardura kontuan hartuta. Alta artikulua honetan ezarritako moduan eta baldintzetan gauzatuko da.

4. Pertsona batek aldi berean gauzatzen baditu jardura desberdinak, edo jardura bera, baina baldintza edo modu desberdinetan, eta, ondorioz, pertsona hori Gizarte Segurantzaren Sistemako araubide desberdinetara bildu behar bada, edo araubide berera, baina pertsona bat baino gehiagoren kontura, pertsona horren kokapena anitza izango da. Hurrenez hurren, jardura aniztasunaren eta enplegu-aniztasunaren egoerak eratu dira.

1) Erregelamendu honetan ezarri ondoretarako, jardura-aniztasuna da beregain edota inorentzat lan egiten duen langilearen egoera, langile horren jarduerak eragiten dutenean langilea nahitaz altan egotea Gizarte Segurantzaren Sistemako bi araubide edo gehiagotan.

2) Ondore berberetarako, enplegu-aniztasuna da inorentzat lanbide-zerbitzuak ematen dituen langilearen egoera, langileak zerbitzuak ematen ditutenean, bi enpresa desberdinentzat edo gehiagorentzat, eta Gizarte Segurantzaren araubide berean altan egotea eragiten duten jardueretan.

5. Únicamente podrá optarse entre diversos Regímenes del Sistema de la Seguridad Social, para su alta en uno de ellos, en los casos en que se reconozca expresamente tal opción, con el alcance y en las condiciones fijadas en la norma que la establezca.

**Artículo 8.** *Opción previa al alta de los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado*

1. Los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado, previa opción de la cooperativa, serán dados de alta, como asimilados a trabajadores por cuenta ajena o como trabajadores autónomos de la Seguridad Social, en el Régimen General o Especial que, por razón de la actividad de aquellas, corresponda.

La opción previa de la cooperativa de trabajo asociado deberá alcanzar a todos los socios trabajadores de la misma y ejercitarse en sus estatutos.

2. Una vez producida la opción a que se refiere el apartado anterior, únicamente podrá modificarse por el procedimiento y con los requisitos siguientes:

1.º La nueva opción deberá realizarse mediante la correspondiente modificación de los estatutos de la cooperativa.

2.º La nueva opción deberá afectar asimismo a todos los socios trabajadores de la cooperativa.

3.º Será preciso que haya transcurrido un plazo de cinco años desde la fecha en que se ejercitó la opción anterior.

5. Esanbidez aitortutako kasuetan bakarrik aukera daiteke Gizarte Segurantzaren Sistemako araubide desberdinen artean, horietako batean alta izateko. Aukera egingo da hori jaso duen arauak ezarri norainokoarekin eta baldintzetan.

**8. artikulua.** *Lan elkartuko kooperatibetako bazkide langileen altaren inguruko aurretiazko aukera*

1. Lan elkartuko kooperatibetako bazkide langileei alta emango zaie, inorentzat lan egiten duten langileekin berdinsita, edo Gizarte Segurantzaren langile autonomo gisa, kooperatibak aurretiaz hala aukeratuta; langile horien alta izango da araubide orokorrean edo kooperatiben jardueraren araberako araubide berezian.

Lan elkartuko kooperatibaren aurretiazko aukerak ukitu behar ditu kooperatibako bazkide langile guztiak, eta aukera hori kooperatibako estatutuetan egin behar da.

2. Behin aurreko idatz-zatiko aukera eginda, aukera hori soilik aldaraz daiteke ondoko prozeduraren bidez eta hurrengo betekizunekin:

1) Aukera berria egiteko kooperatibako estatutuak aldarazi beharko dira.

2) Aukera berriak, berebat, kooperatibako bazkide langile guztiak ukitu beharko ditu.

3) Aurreko aukera egin zenetik bost urteko epea igaro behar da.

3. Cuando la cooperativa de trabajo asociado haya optado por la asimilación de sus socios trabajadores a trabajadores por cuenta propia incluidos en el Régimen Especial correspondiente a la actividad de la misma, la cooperativa responderá solidariamente de la obligación de cotización de aquéllos.

4. Una vez efectuada la opción, los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado serán dados de alta en el Régimen de la Seguridad Social que corresponda a la actividad de la cooperativa, siéndoles de aplicación en su integridad las normas reguladoras del correspondiente Régimen respecto de la inscripción, en su caso, así como en orden a la afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de los trabajadores, en iguales términos y condiciones que los aplicables al común de los colectivos que formen parte del campo de aplicación de dicho Régimen.

En todo caso, la iniciación en la prestación de trabajo personal del socio trabajador de la cooperativa será la que determine el nacimiento de las relaciones de afiliación y alta conforme a las normas del Régimen de la Seguridad Social en el que tales socios queden encuadrados.

### **Artículo 9.** *Efectos generales de las afiliaciones y altas debidas e indebidas*

1. Siempre que se hayan cumplido los requisitos generales y específicos establecidos, la afiliación al Sistema de la Seguridad Social y el alta en el Régimen correspondiente producirán los derechos y obligaciones que, para di-

3. Lan elkartuko kooperatibak aukeratu duenean bere bazkide langileak berdinstea, kooperatibaren jardueraren araberako araubide berezian dauden beregaineko langileekin, kooperatibak erantzukizun solidarioa izango du, bazkide langile horien kotizazio-betebeharraren gainean.

4. Behin aukera eginda, lan elkartuko kooperatibetako bazkide langileei alta emango zaie, kooperatibaren jarduerari dagokion Gizarte Segurantzaren araubidean. Halaber, langile horiei bete-betean aplikatuko zaizkie kasuan kasuko araubidearen arauak, inskripzioari dagokionez, hala denean, bai eta langileen afiliazioari, altei, bajei eta datu-aldaketei dagokienez ere. Langile horiei arau horiek aplikatuko zaizkie araubide horren aplikazio-esparruko osterantzeko kolektiboei aplikatzen zaizkien baldintza berberetan.

Edozein kasutan ere, kooperatibako bazkide langilea lan pertsonala egiten hasteak eragingo du afiliazio- eta alta-harremanak sortzea. Harreman horiek izango dira, bazkideak kokatuta dauden Gizarte Segurantzaren araubideko arauen araberakoak.

### **9. artikulua.** *Bidezko eta bidegabeko afiliazio eta alten ondore orokorrak*

1. Ezarritako betekizun orokor zein bereziak betez gero, Gizarte Segurantzaren Sistemari afiliatzeak eta kasuan kasuko araubidean alta izateak eskubiak eta betebeharrak sortuko dituzte. Eskubide eta betebeharrak horiek izango

chas situaciones, se establecen en la Ley General de la Seguridad Social y en las normas reguladoras de los distintos Regímenes de la misma, así como en el presente Reglamento y en las demás disposiciones complementarias.

2. La afiliación y el alta que sean indebidas producirán los efectos establecidos en los artículos 59 y 60 de este Reglamento.

## CAPÍTULO II

### Inscripción de los empresarios

**Artículo 10.** *Concepto de empresario en la Seguridad Social*

A efectos de lo dispuesto en este Reglamento, se considera empresario, aunque su actividad no esté motivada por ánimo de lucro, a toda persona física o jurídica, pública o privada, a la que presten sus servicios, con la consideración de trabajadores por cuenta ajena o asimilados, las personas comprendidas en el campo de aplicación de cualquier Régimen de los que integran el Sistema de la Seguridad Social.

Tienen expresamente el carácter de empresarios, respecto de los trabajadores por cuenta ajena o asimilados que se especifican, las siguientes personas o entidades:

1. En el Régimen General de la Seguridad Social:

1.º Respecto de los deportistas profesionales, el club o entidad deportiva con la que aquéllos estén sujetos a la relación laboral especial regulada por

dira egoera horietarako Gizarte Segurantzaren Lege Orokorrak eta Gizarte Segurantzaren araubide desberdinen arauk ezarritakoak, bai eta erregelamendu honek eta gainerako xedapen osagarriek ezarritakoak ere.

2. Bidegabeko afiliazioak eta altak sortuko dituzte erregelamendu honen 59 eta 60. artikuluek ezarri ondoreak.

## II. KAPITULUA

### Enpresaburuak inskribatzea

**10. artikulua.** *Enpresaburuaren kontzeptua Gizarte Segurantzaren*

Erregelamendu honetan xedatu ondoretarako, enpresaburu da pertsona fisiko edo juridiko, publiko zein pribatu oro, nahiz eta horren jarduerak irabazteko asmorik ez izan, baldin eta horri zerbitzuak ematen badizkiote Gizarte Segurantzaren Sistemako edozein araubidetakoa aplikazio-esparruko pertsonak, inorentzat lan egiteko langile gisa edo langile horiekin berdinean.

Ondoko pertsona edo erakundeek esanbidez dute enpresaburuaren izaera, inorentzat lan egiten duten hurrengo langileei edo langile horiekin berdinean begira:

1. Gizarte Segurantzaren araubide orokorrean:

1) Kirolari profesionali dagokienez, kirolari profesionalak zein kirol-klub edo -erakunderekin izan ekainaren 26ko 1006/1985 Errege-dekretuak



el Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, o el organizador de espectáculos públicos que mantenga relación laboral común con los mismos.

2.º Respecto de los artistas, tanto si están sujetos a una relación laboral común como a la especial de los artistas en espectáculos públicos regulada en el Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, es empresario el organizador de los espectáculos públicos y, en su caso, las casas musicales y entidades que realicen actividades de grabación o edición en que intervengan tales trabajadores.

3.º Respecto de los profesionales taurinos, el organizador, sea éste persona física o jurídica, en relación con los espectáculos de este carácter en que aquéllos intervengan.

4.º Para los clérigos de la Iglesia Católica, tienen la consideración de empresarios las Diócesis y los organismos supradiocesanos; y, cuando sean incluidos en el campo de aplicación del Régimen General de la Seguridad Social, para los ministros de culto de Iglesias pertenecientes a la Federación de Entidades Religiosas Evangélicas de España, la Iglesia respectiva, para los ministros de culto de las Comunidades pertenecientes a la Federación de Comunidades Israelitas de España, la Comunidad correspondiente, y para los dirigentes religiosos islámicos e imanes de las Comunidades Islámicas en España, la Comunidad Islámica respectiva.

5.º Para el personal español contratado al servicio de la Administración

araututako lan-harreman bereziak eta kirol-klub edo -erakunde hori, edo kirolariek in lan-harreman arruntak dituen jendaurreko ikuskizunen antolatzailerak.

2) Artistei dagokienez, enpresaburu dira jendaurreko ikuskizunen antolatzailea eta, hala denean, musika-etxeak eta grabazio- nahiz argitalpen-jarduerak gauzatzen dituzten erakundeak, langile horiek horrelakoetan parte hartzen badeute. Langile horiek izan ditzakete lan-harreman arruntak edo abuztuaren leko 1435/1985 Errege-dekretuak arautu jendaurreko ikuskizunetako artisten lan-harreman bereziak.

3) Zezenketako profesionali dagokienez, enpresaburu da langile horiek parte hartzen duten ikuskizunen antolatzailerak, hori pertsona fisikoa zein juridikoa izan.

4) Eliza Katolikoko apaizentzat enpresaburu dira elizbarrutiak eta elizbarrutiaz gaingiko erakundeak; eta hurrengoak Gizarte Segurantzaren araubide orokorreko aplikazio-esparrura biltzen direnean, Espainiako Erakunde Erlijioso Ebanjelikoen Federazioko kultu-ministroentzat, kasuan kasuko eliza, Espainiako Komunitate Israeldarren Federazioko kultu-ministroentzat, kasuan kasuko komunitatea, eta Espainiako Komunitate Islamiarretako agintari erlijioso islamiarrentzat eta imanentzat, kasuan kasuko komunitate islamiarra.

5) Abuztuaren 20ko 2234/1981 Errege-dekretuak aipatu Espainiako admi-

española en el extranjero a que se refiere el Real Decreto 2234/1981, de 20 de agosto, tendrá la consideración de empresario a todos los efectos el Departamento ministerial, organismo o dependencia del que aquél perciba sus haberes.

6.º Respecto del personal interino al servicio de la Administración de justicia, tendrá la consideración de empresario el departamento ministerial, organismo o dependencia del que aquel perciba sus haberes, sea del Estado o de la comunidad autónoma que haya recibido los trasposos de medios personales para el funcionamiento de dicha Administración.

2. En el Régimen Especial Agrario, se reputará empresario a quien ocupe trabajadores por cuenta ajena en las labores agrarias determinadas en las normas reguladoras del campo de aplicación de dicho Régimen, sea con el carácter de propietario, arrendatario, aparcerero u otro concepto análogo.

3. En el Régimen Especial de Empleados de Hogar, se considerará empresario el titular del hogar familiar o el cabeza de familia, ya lo sea efectivamente o como simple titular del domicilio o lugar de residencia en el que se presten los servicios domésticos. Cuando esta prestación de servicios se realice para un grupo de personas que, sin constituir una familia ni una persona jurídica, convivan con tal carácter familiar en la misma vivienda, asumirá la condición de titular del hogar familiar o cabeza de familia la persona que ostente la titularidad de la vivienda

nistratioarentzat atzerrian lan egiteko kontratatutako langile espainiarren kasuan, ondore guztietarako enpresaburu izango da langile horiei hartzekoak ematen dizkien ministerioko saila, erakundea edo bulegoa.

6) Justizia-administratioaren zerbitzuplean dauden bitarteko langileei dagokienez, enpresaburu izango da langile horiei hartzekoak ematen dizkien ministerioko saila, erakundea edo bulegoa. Azken horiek izan daitezke estatukoak edo justizia-administratioaren jardunbiderako baliabide pertsonalak traspasatuta dituzten kasuan kasuko autonomia-erkidegoetakoak.

2. Nekazaritzako Araubide Bere-zian, enpresaburu da araubide horren aplikazio-esparruko arauak zehaztu nekazaritzako zereginetan inorentzat lan egiten duten langileak dituen, jabe, errentari, apartzero edo antzeko izaerarekin.

3. Etxe-zerbitzarien Araubide Bere-zian, enpresaburu da familia-etxearen titularra edo familia-burua, dela benetako titular gisa dela etxe-zerbitzuak ematen diren egoitzaren zein bizilekuaren titular soil gisa. Zerbitzu-pres-tazio hori pertsona-talde batentzat ematen bada, eta pertsona-talde hori familia-izaerarekin bizi bada etxebizitza berean, nahiz eta pertsona-talde horrek familia edo pertsona juridikoa eratu ez, familia-etxearen titularra edo familia-burua izango da taldea bizi den etxebizitzaren titularra edo taldearen ordezkaria; taldearen ordezkartza elka-

que habite o aquella que asuma la representación del grupo, que podrá recaer de forma sucesiva en cada uno de sus componentes.

4. En el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar se considerará empresario al naviero, armador o propietario de embarcaciones o instalaciones marítimo-pesqueras, a las agrupaciones portuarias de interés económico y a las empresas prestadoras del servicio portuario básico de carga, estiba, desestiba, descarga y trasbordo de mercancías, a las corporaciones de prácticos de puertos o entidades que las sustituyan, así como a cualquier otra persona física o jurídica, pública o privada, que emplee trabajadores incluidos en el campo de aplicación de este régimen especial, como las cooperativas del mar, las cofradías de pescadores y sus federaciones y los trabajadores autónomos respecto de los trabajadores a su cargo.

También tienen la consideración de empresarios a efectos de la inclusión en este régimen especial las consignatarias de buques, agencias de embarque marítimo o cuantas otras personas físicas o jurídicas con domicilio en España contraten y remuneren a trabajadores residentes en España para prestar servicios en buques de pabellón extranjero, incluidas las empresas españolas participantes en sociedades pesqueras mixtas constituidas con otros países; todo ello sin perjuicio de lo que pueda resultar de los convenios o acuerdos internacionales suscritos por España.

rren segidan izan dezakete taldeko kide guztiek.

4. Itsasoko Langileen Araubide Berezian enpresaburu dira, itsas arrantzako itsasontzien zein instalazioen ontzi-ustiatzailea, armadorea edo jabea; portuetako interes ekonomikodun elkartek; karga, zama-sartze, zama-ateratze, deskarga eta merkatu-gaiak ontzitik aldatzeko portuko oinarrizko zerbitzua ematen duten enpresak; portuetako praktikoen korporazioak edo horiek ordezten dituzten erakundeak; bai eta araubide berezi honen aplikazio-esparruko langileak enplegatzen dituen beste edozein pertsona fisiko edo juridiko, publiko zein pribatu ere, hala nola, itsasoko kooperatibak, arrantzaleen kofradiak eta horien federazioak, eta langile autonomoak euren ardurapean dauden langileei begira.

Halaber, araubide berezi honetara biltzeko, enpresaburu dira itsasontzien kontsignatarioak, itsasoko ontziratze-agentziak, edo Espainian egoitza duten pertsona fisiko edo juridiko guztiak, baldin eta Espainian bizi diren langileak kontratatu eta ordaintzen badituzte, atzerriko pabiloia duten itsasontzietan zerbitzuak emateko; enpresaburu izango dira, berebat, beste herrialde batzuekin batera eratutako arrantzako sozietate mistoetan parte hartzen duten Espainiako enpresak. Horrek guztiorrek ez dio kalterik egingo Espainiak izenpetuta dituen nazioarteko hitzarmen edo akordioetatik ondoriozta daitkeenari.

5. En el Régimen en que figuren encuadrados los socios de trabajo de las cooperativas, incluidas las de trabajo asociado en cuyos estatutos se haya optado por asimilar a sus socios de trabajo a trabajadores por cuenta ajena, corresponderán a la cooperativa las obligaciones que en materia de Seguridad Social se atribuyen al empresario.

**Artículo 11.** *Solicitudes de inscripción y comunicaciones de modificación de datos*

1. La solicitud de inscripción del empresario deberá contener:

1.º El nombre y apellidos del interesado y, en su caso, de la persona que lo represente, así como la identificación del medio preferente y del lugar que se señale a efectos de notificaciones.

2.º Los datos relativos a la denominación, domicilio y actividad de la empresa y si precisa o no que se le asignen diversos códigos de cuenta de cotización así como los que resulten necesarios para la gestión del Sistema de la Seguridad Social.

3.º Lugar y fecha de la solicitud de inscripción.

4.º Firma del solicitante o acreditación de la autenticidad de su voluntad expresada por cualquier medio.

5.º Órgano, centro o unidad administrativa a la que se dirige.

2. A la solicitud de inscripción se acompañará la siguiente documentación:

5. Kooperatibetako bazkide langileak kokatutako araubidean, kooperatibari dagozkio Gizarte Segurantzari begira enpresaburuari eratikitzen zaizkion betebeharrak. Gauza bera gertatzen da lan elkartuko kooperatibetan ere, kooperatiba horien estatutuetan aukatzen denean bazkide langileak izatea inorentzat lan egiten duten langileekin berdinetakoak.

**11. artikulua.** *Inskripzioen eskabideak eta datu-aldarazpenen komunikazioak*

1. Enpresaburua inskribatzeko eskabideak jaso beharko ditu:

1) Interesdunaren eta, hala denean, hori ordezkatzeko duen pertsonaren izena eta abizenak, bai eta jakinarazpenak egiteko lehentasuna duen bidea eta jakinarazpen horiek egiteko tokia ere.

2) Enpresaren izenari, egoitzari eta jarduerari buruzko datuak, eta enpresari kotizazio-kontuaren kode bat baino gehiago eman behar bazaio edo ez, bai eta Gizarte Segurantzaren Sistema kudeatzeko beharrezkoak diren datuak ere.

3) Inskripzio-eskabidea egiteko tokia eta data.

4) Eskatzailearen sinadura, edo eskatzaileak edozein bide erabilita adierazitako nahiaren benetakotasun-egiazta-pena.

5) Eskatzailea zein administrazio-organismo, -zentro edo -unitetara zuzentzen den.

2. Inskripzio-eskabidearekin batera ondoko agiriak aurkeztuko dira:

1.º Cuando el empresario fuere una persona física, documento nacional de identidad o, si se tratare de un extranjero, pasaporte o documento que lo sustituya o fotocopias de los mismos.

2.º Cuando el empresario sea una persona jurídica, además de la identificación de la persona natural que formula la solicitud de inscripción y el título jurídico en virtud del cual la efectúa, se acreditará la condición de empresario mediante escritura de constitución o certificación del registro correspondiente, si se tratare de sociedades que, con arreglo a la Ley, requieran inscripción; libro de actas, en el caso de comunidades de propietarios; certificado del Ministerio de Justicia e Interior o del organismo competente de la respectiva Comunidad Autónoma, en el supuesto de asociaciones o cualquier otro documento análogo, según la naturaleza y actividad de la persona jurídica de que se trate o, en su defecto, relación de los comuneros o de las personas integrantes del ente sin personalidad, expresando su nombre y apellidos, domicilio y documento nacional de identidad de cada uno de ellos. Asimismo, deberá presentarse la tarjeta de identificación establecida por el Decreto 2423/1975, de 25 de septiembre.

3.º En todo caso, en la propia solicitud de inscripción o en declaraciones anexas a ella, el empresario, cuando concierte separadamente la protección por contingencias profesionales o la cobertura de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, hará constar la entidad gestora y/o la entidad o entida-

1) Enpresaburua pertsona fisikoa denean, nortasun-agiri nazionala edo, atzerritara izanez gero, pasaportea zein horren ordezeko agiria edo horien fotokopiak.

2) Enpresaburua pertsona juridikoa denean, aurkeztuko dira inskripzioa eskatzen duen pertsona fisikoaren identifikazioa eta pertsona horrek eskabide hori egiteko duen titulu juridikoa. Hala-ber, enpresaburu-izaera egiaztatuko da, eratze-eskrituraren bidez edo kasuan kasuko erregistroko ziurtagiriaren bidez, enpresaburua legearen arabera inskribatu beharreko sozietatea bada; akta-liburuen bidez, enpresaburua jabeen erkidegoa bada; Justizia eta Barne Ministerioko edo kasuan kasuko autonomia-erkidegoko organo eskudunaren ziurtagiriaren bidez, enpresaburua elkartea bada; edo antzeko beste edozein agiriren bidez, kasuan kasuko pertsona juridikoaren izaera eta horren jarduera aintzat hartuta, edo, horrelakorik izan ezean, titularkideen edo nortasunik gabeko erakundea osatzen duten pertsonen zerrendaren bidez, pertsona bakoitzaren izena, abizenak, bizilekua eta nortasun-agiri nazionala adierazita. Era berean, aurkeztu beharko da irailaren 25eko 2423/1975 Dekretuak ezarritako identifikazio-txartela.

3) Edozein kasutan ere, enpresaburuak modu bananduan hitzartzen denean lanbide-gertakizunen ondoriozko babesa edo gertakizun arruntek eratorrialdi baterako ezgaitasunaren ondoriozko prestazio ekonomikoaren estaldura, inskripzio-eskabidean bertan edo horri erantsitako adierazpenetan agerrarazi-ko du, gertakizun horiek estaltzeko au-

des colaboradoras por la que opta para la cobertura de tales contingencias así como la actividad económica de la empresa.

Asimismo, el empresario hará constar, en la propia solicitud de inscripción o en declaraciones anexas a ella, cuantos datos sean precisos para la formalización del documento de cobertura por la Tesorería General de la Seguridad Social cuando la opción para la protección por contingencias profesionales o para la cobertura de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes se realice por una entidad gestora. En el caso de que para la protección o cobertura indicadas se hubiera optado por una o varias mutuas, estos datos se comunicarán directamente a estas.

3. Las solicitudes de inscripción y las comunicaciones de las obligaciones a que se refiere el apartado anterior se formularán en el modelo y, en su caso, mediante el sistema específico establecido al efecto. Dichos modelos estarán a disposición de los ciudadanos en las dependencias administrativas de la Tesorería General de la Seguridad Social y, en su caso, de las entidades gestoras o colaboradoras de la misma.

4. Si las solicitudes de inscripción, las comunicaciones o las declaraciones a efectos de la protección de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales o de la cobertura de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes no reunieren los datos señala-

keratu dituen erakunde kudeatzailea edota erakunde laguntzailea zein erakunde laguntzaileak. Halaber, enpresaburuak enpresaren jarduera ekonomikoa agerraraziko du.

Era berean, inskripzio-eskabidean bertan edo horri erantsitako adierazpenetan, enpresaburuak agerraraziko ditu Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiak estaltze-agiria gauzatzeko behar dituen datu guztiak, erakunde kudeatzailea aukeratzen denean, lanbide-gertakizunak babesteko edo gertakizun arruntek eratorrialdi baterako ezgaitasunaren ondoriozko prestazio ekonomikoak estaltzeko. Babes edo estaldura horretarako mutua bat edo batzuk aukeratzen direnean, datu horiek zuzenean komunikatuko zaizkie mutua horiei.

3. Aurreko idatz-zatiko inskripzio-eskabideak eta betebeharren komunikazioak aurkeztuko dira ondore horietarako ezarri ereduan eta, hala denean, ezarritako sistema bereziaren bidez. Eredu horiek herritarren esku izango dira, Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiaren administrazio-bulegoetan eta, hala denean, Gizarte Segurantzaren erakunde kudeatzaileen edo erakunde laguntzaileen bulegoetan.

4. Inskripzio-eskabideek, komunikazioek edo lan-istripuak eta lanbide-gaixotasunak babesteko adierazpenek, edo gertakizun arruntek eratorrialdi baterako ezgaitasunaren ondoriozko prestazio ekonomikoa estaltzeko adierazpenek ez badituzte artikuluhonek aipatu datuak jasotzen, agindeia egingo zaie eskabide,

dos en este artículo, se requerirá a quien las hubiere presentado para que, en un plazo de diez días, subsane la falta o acompañe los documentos preceptivos, con indicación de que, si así no lo hiciera, se le tendrá por desistido de su petición y se procederá a realizar de oficio las actuaciones que procedan, notificándose en todo caso a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a los efectos pertinentes.

**Artículo 12.** *Tramitación y resolución de las solicitudes de inscripción, de la opción de cobertura y demás comunicaciones del empresario*

1. La solicitud de inscripción del empresario y la declaración conteniendo la opción para la protección frente a las contingencias profesionales y para la cobertura de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes así como las demás comunicaciones a que se refiere el apartado 3 del artículo 5 de este Reglamento se dirigirán a la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administración de la misma en cuyo ámbito territorial radique el domicilio del mismo, sin perjuicio de poder presentarlas también en los Registros de otras Direcciones Provinciales y Administraciones o Dependencias de la Tesorería General de la Seguridad Social así como en los Registros y Oficinas señalados en el apartado 4 del artículo 38 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre.

1.º Cuando las referidas solicitudes, declaración de opción y demás comu-

komunikazio edo adierazpen horiek aurkeztu dituztenei, hamar eguneko epean akatsa ongi dezaten edo nahitaezko agiriak aurkez ditzaten. Horrez gain, horiei ohartaraziko zaie agindua bete ezean euren eskaeran atzera egin dutela ulertuko dela, eta ofizioz egingo direla bidezko jardunak. Hori guztia Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzailtzari jakinaraziko zaio beti, kasuan kasuko ondoreetarako.

**12. artikulua.** *Inskripzio-eskabideen, estaldura-aukeraren eta enpresaburuaren gainerako komunikazioen izapidetza eta ebazpena*

1. Enpresaburuaren egoitza zein lurralde-esparrutan izan eta lurralde-esparru horretako Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiaren probintziako zuzendaritzara edo horren administrazio batera zuzenduko dira, enpresaburua inskribatzeko eskabidea, eta lanbide-gertakizunak babesteko eta gertakizun arruntek eratorrialdi baterako ezgaitasunaren ondoriozko prestazio ekonomikoa estaltzeko egindako aukera jaso duen adierazpena, bai eta erregelamendu honen 5. artikuluko 3. idatz-zatiak aipatu osterantzeko komunikazioak ere. Hori gorabehera, eskabidea, aukera-adierazpena eta komunikazioak aurkez daitezke Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiaren beste probintziako zuzendaritza, administrazio edo bulego batzuetako erregistroetan, bai eta azaroaren 26ko 30/1992 Legearen 38. artikuluko 4. idatz-zatiak aipatu erregistro eta bulegoetan ere.

1) Eskabide, aukera-adierazpen eta osterantzeko komunikazio horiek aur-

nicaciones se presenten en otras Direcciones Provinciales de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administraciones y Dependencias de la misma, en los Registros de otras Administraciones, en las Oficinas de Correos o en las Representaciones Diplomáticas u Oficinas Consulares de España en el extranjero, la unidad u oficina ante la que se hubieran presentado remitirá dicha documentación en el mismo día o al siguiente hábil a la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administración de la misma que fuere competente para su tramitación conforme a lo establecido en el apartado 2 de este artículo.

2.º De las solicitudes de inscripción, comunicaciones y demás documentación que presenten los interesados, éstos podrán exigir el correspondiente justificante o recibo que acredite la fecha de presentación, admitiéndose como tal una copia en la que figure la fecha de presentación anotada por la oficina receptora.

2. La tramitación y resolución de las solicitudes y demás comunicaciones del empresario se efectuarán por la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o por la Administración de la misma en cuyo ámbito territorial radique el domicilio del empresario, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 39 de este Reglamento.

3. A efectos de lo previsto en este artículo se entenderá por domicilio del

kezten direnean Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiaren beste probintziako zuzendaritza batzuetan edo honen beste administrazio eta bulego batzuetan, beste administrazio batzuetako erregistroetan, posta-bulegoetan, edo Espainiak atzerrian dituen diplomaziako ordezkarietan edo kontsuletxeetako bulegoetan, eskabide, aukera-adierazpen eta osterantzeko komunikazio horiek jaso dituen unitate edo bulegoak, egun berean edo hurrengo egun baliodunean, agiri horiek bidaliko dizkio artikuluko honen 2. idatz-zatiaren arabera agiri horien izapideak egiteko eskumena duen Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiaren probintziako zuzendaritzari edo horren administrazio bati.

2) Interesdunek eska dezakete euren aurkeztutako inskripzio-eskabideen, komunikazioen eta gainerako agirien ziurtagiria edo jaso-agiria, agiri horien aurkezpen-data egiaztatzeko. Kopia ere onartzen dira horrelako ziurtagiri edo jaso-agiritzat, baldin eta kopia horiek jasotzen badute bulego jasotzailearen idatzoharrera bildutako aurkezpen-data.

2. Enpresaburuaren eskabideen eta osterantzeko komunikazioen gaineko izapideak egin, eta eskabide eta komunikazio horiek ebatziko dituen enpresaburuaren egoitza zein lurralde-esparrutan izan eta lurralde-esparru horretako Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiaren probintziako zuzendaritzak edo horren administrazio batek, erregelamendu honen 39. artikuluan ezarritakoari kalterik egin gabe.

3. Artikulu honetan ezarri ondoretarako, enpresaburuaren egoitzatzat



empresario, salvo comunicación o prueba en contrario, el determinado, a efectos de gestión recaudatoria, en el Reglamento General de Recaudación de los Recursos del Sistema de la Seguridad Social.

### **Artículo 13.** *Práctica de la inscripción*

1. La inscripción del empresario se practicará en el propio acto de presentación de la solicitud. Si ésta no reuniera los requisitos exigidos o no se hubiesen presentado los documentos a que se refiere el artículo 11, se requerirá al interesado para que, en un plazo de diez días, subsane la falta o acompañe los documentos de acuerdo con el artículo 71.1 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, sin necesidad de petición de nuevos informes ni de trámite de audiencia cuando no figuraren ni hubieren de tenerse en cuenta para la inscripción otros hechos, alegaciones o pruebas que los aducidos por el empresario.

2. Si la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administración de la misma que deba practicar la inscripción no tuviere por ciertos los hechos aducidos por el empresario o la naturaleza y circunstancias de la solicitud de inscripción lo exigieren, se abrirá un período de prueba en los términos y condiciones regulados en los artículos 80 y 81 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre.

Si se juzgaren necesarios para la inscripción determinados informes, éstos se solicitarán y evacuarán confor-

hartuko da kuota-bilketa kudeatzeko ezarritakoa, Gizarte Segurantzaren Sistemako baliabideak biltzeko Erregelamendu Orokorrean, salbu eta aurkakoa komunikatu edo frogatzen ez denean.

### **13. artikulua.** *Inskripzioa egitea*

1. Enpresaburuaren inskripzioa egingo da inskripzio-eskabidea aurkezteko egingtzan bertan. Eskabide horrek ez baditu betetzen ezarritako betekizunak, edo 11. artikulua aipatu agiriak aurkeztu ez badira, interesdunari agindeia egingo zaio, hamar eguneko epean akatsa ongi dezan edo agiriak aurkez ditzan, azaroaren 26ko 30/1992 Legearen 71.1 artikuluekin bat etorritz. Ez da beharrezkoa izango txosten berriak eskatzea, ezta interesdunak esan beharrezkoa entzutea ere, inskripzioa egin dadin enpresaburuak azal dutako egitate, alegazio edo frogak baino ez daudenean, edo horiek baino ez direnean kontuan hartu behar.

2. Inskripzioa egin behar duen Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiaren probintziako zuzendaritzak edo horren administrazio batek uste badu enpresaburuak azal dutako egitateak ziurrak ez direla, edo inskripzio-eskabidearen izaerak eta inguruabarrek halaxe eskatuz gero, frogaldia hasiko da, azaroaren 26ko 30/1992 Legearen 80 eta 81. artikuluek arautu moduan eta baldintzetan.

Inskripzioa egin dadin, txosten batzuk beharrezkoak direla ulertuz gero, txosten horiek eskatu eta egingo dira,

me a las previsiones de los artículos 82 y 83 de la citada Ley 30/1992, de 26 de noviembre.

Finalizada la instrucción del procedimiento de inscripción e inmediatamente antes de practicarla, se pondrán de manifiesto las actuaciones a los interesados o, en su caso, a sus representantes en los términos establecidos en el artículo 84 de dicha Ley 30/1992.

3. Mediante el acto administrativo de inscripción, la Tesorería General asignará al empresario un número único de inscripción para su individualización en el respectivo Régimen del Sistema de la Seguridad Social, que será considerado el primero y principal código de cuenta de cotización, estará referido, en principio, al domicilio de la empresa y al mismo se vincularán todas aquellas otras cuentas de cotización que puedan asignarse en la misma o distinta provincia, con los efectos previstos en el apartado 1 del artículo 15 de este Reglamento.

Además del código de cuenta de cotización principal, la Tesorería General de la Seguridad Social podrá asignar al empresario otros números o códigos de cuentas de cotización a efectos del control de la misma o para cualquiera otra finalidad de gestión atribuida a dicha Tesorería General.

El empresario al que se atribuyan varias cuentas de cotización, en cualquier momento posterior a la inscripción y ante la respectiva Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social, podrá designar

azaroaren 26ko 30/1992 Legearen 82 eta 83. artikuluen xedapenen arabera.

Inskripzio-prozeduraren instrukzioa amaitu eta inskripzioa egin aurretik, jardunen berri emango zaie interesdunei edo, hala denean, horien ordezkariet, aipatu 30/1992 Legearen 84. artikulua ezarritakoaren arabera.

3. Inskripzioa egiteko administratio-egintzaren bidez, Diruzaintza Nagusiak inskripzio-zenbaki bakarra emango dio enpresaburuari, kasuan kasuko Gizarte Segurantzaren Sistemako araubidean identifika dadin. Inskripzio-zenbaki hori kotizazio-kontuaren kodea izango da, lehendabizikoa eta nagusia. Orokorrean, zenbaki horrek enpresaren egoitzari egingo dio erreferentzia, eta enpresaburuari probintzia berean edo beste batean eman dakizkiokeen gainerako kotizazio-kontuak ere zenbaki horri lotuko zaizkio, erregelamendu honen 15. artikuluko 1. idatz-zatiko ondorekin.

Kotizazio-kontu nagusiaz gain, Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiak enpresaburuari eman diezazkioke beste zenbaki edo kotizazio-kontuen kode batzuk, kotizazioa kontrolatzeko edota Diruzaintza Nagusiari kudeaketaren inguruan eratzkitako beste edozein xedetarako.

Kotizazio-kontu batzuk eratzkita dituen enpresaburuak kontu horietako edozein izenda dezake bere enpresako egoitzaren kontu nagusi, inskripzioa egin ondoren, edozein unetan, eta Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Na-

cualquiera de ellas como cuenta principal de la sede de su empresa.

4. Se entregará al empresario el correspondiente justificante de la inscripción en el respectivo Régimen de la Seguridad Social, en el que conste el número de inscripción asignado al mismo así como, en su caso, los demás números o códigos de cuenta de cotización, advirtiéndole del derecho que le asiste a formular las impugnaciones que procedan.

5. La Tesorería General de la Seguridad Social tomará razón de los números de inscripción, códigos de cuenta de cotización y de control o similares en el Registro de Empresarios que se llevará por la misma.

**Artículo 14.** *Formalización del documento de asociación y de la cobertura de la prestación económica por incapacidad temporal*

1. En el momento de solicitar la inscripción, se hará constar, en la propia solicitud de inscripción o en declaración anexa, la entidad gestora y/o la entidad o entidades colaboradoras por la que el empresario haya optado, de acuerdo con las normas aplicables en la materia, tanto para la protección frente a las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de los trabajadores a su servicio como para la cobertura de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes respecto de esos mismos trabajadores.

2. Cuando el empresario hubiere optado para la protección frente a las

gusiaren kasuan kasuko probintziako zuzendaritzan.

4. Enpresaburuari emango zaio Gizarte Segurantzaren kasuan kasuko araubideko inskripzio-ziurtagiria. Ziurtagiri horretan jaso behar dira enpresaburuari emandako inskripzio-zenbakia, bai eta, hala denean, osterantzeko zenbakiak edo kotizazio-kontuen kodeak ere. Enpresaburuari ohartaraziko zaio, berebat, eskubidea duela bidezko aurkaratzeak aurkezteko.

5. Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiak bere ardurapean izango den enpresaburuen Erregistroan jasoko ditu inskripzio-zenbakiak, kotizazio-kontuen kodeak, eta kontrol-kodeak zein antzekoak.

**14. artikulua.** *Elkartze-agiria eta aldi baterako ezgaitasunaren ondoriozko prestazio ekonomikoaren estaldura gauzatzea*

1. Inskripzioa eskatzeko unean, inskripzio-eskabidean bertan edo horri erantsitako adierazpenean, agerraraziko dira enpresaburuak aukeratutako erakunde kudeatzailea edota erakunde laguntzailea zein erakunde kudeatzaileak, gai horretan aplikatu beharreko arauekin bat etorritz; erakunde horien bidez, enpresaburuak bere zerbitzupeko langileak babestuko ditu lan-istri-puek eta lanbide-gaixotasunek eratorri gertakizunetatik, eta langile horiei begira estaliko du gertakizun arruntek eratorri aldi baterako ezgaitasunaren ondoriozko prestazio ekonomikoa.

2. Enpresaburuak erakunde kudeatzaile bat aukeratzeko duenean, lanbide-

contingencias profesionales y para la cobertura de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes por una entidad gestora, la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administración de la misma que realice la inscripción del empresario formalizará asimismo el documento para la protección de tales contingencias por dicha entidad gestora.

Cuando el empresario hubiere optado para la protección por las contingencias profesionales así como para la cobertura de la prestación económica por incapacidad temporal debida a contingencias comunes por una o varias Mutuas en los términos y con el alcance previstos en los artículos 61 y 69 del Reglamento sobre Colaboración de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1993/1995, de 7 de diciembre, la formalización del documento o documentos de asociación y, en su caso, del anexo o anexos a los mismos se realizará por la entidad o entidades colaboradoras interesadas, conforme a lo establecido, respectivamente, en los artículos 62 y 70 de dicho Reglamento.

Cuando el empresario hubiese optado para la protección de las contingencias profesionales así como para la cobertura de la prestación económica por incapacidad temporal debida a contingencias comunes por una entidad gestora y por una o varias Mutuas, la formalización de los documentos para la protección de tales contingencias se realizará, respectivamente, por la Direc-

-gertakizunak babesteko eta gertakizun arruntek eratorri aldi baterako ezgaitasunaren ondoriozko prestazio ekonomikoa estaltzeko, enpresaburuaren inskripzioa egiten duen Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiaren probintziako zuzendaritzak edo horren administrazio batek gauzatuko du agiria, aukeratutako erakunde kudeatzaileak gertakizun horiek babes ditzan.

Lanbide-gertakizunak babesteko eta gertakizun arruntek eratorri aldi baterako ezgaitasunaren ondoriozko prestazio ekonomikoa estaltzeko, enpresaburuak mutua bat edo batzuk aukeratu dituenean, abenduaren 7ko 1993/1995 Errege-dekretuak onetsitako Lan-istripu eta Lanbide-gaixotasunen Mutuen Elkarlanari buruzko Erregelamenduaren 61 eta 69. artikuluek ezarri betekizun eta norainokoarekin, orduan, interesdun erakunde laguntzaileak edo erakunde laguntzaileek gauzatuko dituzte elkartze-agiri edo -agiriak eta, hala denean, horien eranskinak, aipatu Elkarlanari buruzko Erregelamenduaren 62 eta 70. artikuluek, hurrenez hurren, ezarritakoarekin bat etorritz.

Enpresaburuak lanbide-gertakizunak babesteko eta gertakizun arruntek eratorri aldi baterako ezgaitasunaren ondoriozko prestazio ekonomikoa estaltzeko aukeratu dituenean erakunde kudeatzaile bat eta mutua bat edo batzuk, gertakizun horiek babesteko agiriak gauzatuko dituzte, hurrenez hurren, inskripzioa egiten duen Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiaren

ción Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administración de la misma que realice la inscripción y por la entidad o entidades colaboradoras interesadas.

3. Para la formalización del documento de asociación o de cobertura, se realizarán las actuaciones siguientes:

1.º La Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o la Administración de la misma competente comprobará que el empresario ha efectuado la opción u opciones en favor de la entidad gestora y/o la entidad o entidades colaboradoras correspondientes y que ha presentado la declaración o declaraciones sobre la actividad económica de la empresa y demás datos a que se refiere el apartado 2.3.º del artículo 11 de este Reglamento.

2.º Si la opción u opciones para la formalización de la protección frente a los riesgos profesionales y, en su caso, para la cobertura de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes se hubiere realizado a favor de una entidad gestora de la Seguridad Social, la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o la Administración de la misma practicará la tarificación que corresponda al trabajo o trabajos declarados por el empresario, asignando los epígrafes correspondientes de la tarifa de primas para la cotización a la Seguridad Social por Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales vigente y remitirá un

probintziako zuzendaritzak edo horren administrazio batek, eta interesdun erakunde laguntzaileak edo laguntzaileek.

3. Elkarte- edo estaltze-agiria gauzatzeko, ondorengo jardunak egingo dira:

1) Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiaren probintziako zuzendaritza eskudunak edo horren administrazio eskudunak egiaztatuko du enpresaburuak aukera edo aukerak egin dituela, erakunde kudeatzailearen edota kasuan kasuko erakunde laguntzailearen edo laguntzaileen alde, eta egiaztatuko du, berebat, enpresaburuak aurkeztu dituela enpresako jarduera ekonomikoaren gaineko adierazpena edo adierazpenak eta erregelamendu honen 11. artikuluko 2.3 idatz-zatiak aipatu osterantzeko datuak.

2) Lanbide-arriskuen aurkako babesa gauzatzeko eta, hala denean, gertakizun arruntek eratorrialdi baterako ezgaitasunaren ondoriozko prestazio ekonomikoa estaltzeko, Gizarte Segurantzaren erakunde kudeatzaile baten aldeko aukera edo aukerak egin badira, Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiaren probintziako zuzendaritzak edo horren administrazio batek tarifikazioa egingo du enpresaburuak adierazitako lanaren edo lanen gainean; ondorenez, lan-istripu eta lanbide-gaixotasunengatik Gizarte Segurantzaren kotizatze indarrean dagoen prima-tarifaren arabera epigrafeak esleituko dira. Orobat, enpresaburuari bidaliko zaio horrela betetako agiria; ale bat; agiri horre-

ejemplar del documento cumplimentado, en el que constarán los epígrafes asignados, al empresario, advirtiéndole del derecho que le asiste a formular contra los datos figurados en el mismo la pertinente reclamación previa.

3.º Si la opción u opciones del empresario lo hubieren sido a favor de una o varias Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, la Tesorería General de la Seguridad Social remitirá a la Mutua o Mutuas interesadas, mediante los procedimientos informáticos que determine el citado servicio común, información sobre la inscripción del empresario.

Una vez cumplimentados por la Mutua, ésta remitirá al empresario un ejemplar del documento de asociación y, en su caso, del documento de cobertura anexo, en los términos establecidos en el apartado 3.2.º anterior, dentro de los 15 días siguientes al de su recepción y con indicación del correspondiente código de cuenta de cotización.

4. Los documentos de asociación y de cobertura formalizados surtirán efectos desde el día de iniciación de la actividad, salvo que la solicitud de inscripción del empresario fuere presentada en la Tesorería con posterioridad al inicio de la actividad, en cuyo caso la fecha inicial de efectos de aquellos documentos será la del día de la presentación.

1.º Los documentos formalizados mantendrán su vigencia por el período de un año, debiendo coincidir, en todo

tan jasoko dira esleitutako epigrafeak, eta enpresaburuari ohartaraziko zaio eskubidea duela agiri horretan jasotako datuen aurka kasuan kasuko aurretiazko aurkaratzea aurkezteko.

3) Enpresaburuaren aukera edo aukerak lan-istripu eta lanbide-gaixotasunen mutua baten edo batzuen aldekoak badira, Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiak interesdun mutuari edo mutuei bidaliko die enpresaburuaren inskripzioari buruzko informazioa. Informazio hori bidaliko da zerbitzu erkide horrek ezarritako informatika-prozeduraren bidez.

Behin mutuak agiriak beteta, mutua berak bidaliko dio enpresaburuari elkartzegiriaren ale bat, eta, hala denean, erantsitako estaltze-agiriaren ale bat, aurreko 3.2 idatz-zatian ezarri betekizunekin. Mutuak berak bete behar dituen agiriak jaso eta hurrengo hamabost egunetan bidaliko dizkio ale horiek enpresaburuari, kotizazio-kontuaren kodea adierazita.

4. Gauzatutako elkartzegiriak eta estaltze-agiriak ondoreak sortuko dituzte jarduera hasten den egunetik, salbu eta enpresaburuaren inskripzio-eskabidea jarduera hasi ostean aurkezten denean Diruzaintzan; azken kasu horretan, agiriak zein egunetan aurkeztu eta data horretatik aurrera sortuko dira horien ondoreak.

1) Gauzatutako agiriak urtebete iraungo dute indarrean; edozein kasutan ere, agiri horien muga-egunak bat

caso, su vencimiento con el último día del mes y se entenderán prorrogados automáticamente, salvo denuncia en contrario, por períodos de igual duración en los términos establecidos en los artículos 62 y 69 del citado Reglamento de Colaboración de las Mutuas o, en su caso, hasta el cese de la empresa en su actividad si éste fuere anterior, siempre que dicho cese tenga una duración mínima de cinco días hábiles.

2.º El empresario podrá efectuar nuevas opciones en los términos establecidos en este artículo a la reanudación de su actividad, cuando la misma se produzca una vez transcurrido el plazo de inactividad a que se refiere el apartado anterior, sin que sea necesaria la formulación y tramitación de nueva opción si el empresario mantuviere la cobertura con la misma entidad gestora o colaboradora.

**Artículo 15.** *Efectos generales de la inscripción y de la formalización de la cobertura de las contingencias profesionales y por la prestación económica por incapacidad temporal*

1. La inscripción del empresario será única y válida en los Regímenes del Sistema de la Seguridad Social que se determine, para todo el territorio del Estado y para toda la vida de la persona física o jurídica titular de la empresa.

La inscripción identificará al empresario y las circunstancias que concurren en el mismo a efectos de la inclusión de los trabajadores y asimilados que pres-

egin behar du hilabetearen azken egunarekin. Halaber, aurkako salaketarik izan ezean, ulertuko da agiri horien indarraldia zuzenean luzatu dela, iraupen berdineko aldietan, Mutuen Elkarlanari buruzko Erregelamenduaren 62 eta 69. artikuluek ezarri betekizunekin, edo, hala denean, enpresak bere jarduera utzi arte, hori lehenago gertatzen bada, eta jarduera-uzte horrek gutxienez bost egun balioduneko iraupena badu.

2) Enpresaburuak bere jarduera berriro hastean, aukera berriak egin ditzake, artikuluko honetan ezarri betekizunekin, baldin eta jarduera hori hasten bada aurreko idatz-zatiak aipatu jarduerak gauzatu gabeko epea igaro ondoren. Halakoetan, ez da beharrezkoa aukera berria aurkeztea eta horren inguruko izapideak egitea, baldin eta enpresaburuak estaldurari eutsi badio erakunde kudeatzaile edo erakunde laguntzaile berarekin.

**15. artikulua.** *Inskripzioaren, eta lanbide-gertakizunen zein aldi baterako ezgaitasunaren ondoriozko prestazio ekonomikoaren estaldura gauzatzearen ondore orokorrak*

1. Enpresaburuaren inskripzioa bakarra eta baliozkoa izango da, horrela ezartzen den Gizarte Segurantzaren Sistemako araubideetan, estatuko lurralde osorako eta enpresaren titular den pertsona fisiko edo juridikoaren bitziza osorako.

Inskripzioak enpresaburu eta horren inguruabarrak identifikatuko ditu, enpresaburu horrentzat zerbitzuak ematen ditzuten langileak edo langile horiekin

ten servicios a aquél en el Régimen o Regímenes de la Seguridad Social que corresponda, con los derechos y obligaciones que el mismo establezca.

2. La formalización de la protección por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y de la cobertura de la prestación económica por incapacidad temporal determina la responsabilidad de la entidad gestora o colaboradora que hubiere asumido la protección por las prestaciones derivadas de dichas contingencias, siempre que se cumplan las obligaciones de cotización y demás requisitos generales y particulares exigibles para causar derecho a las mismas en los términos establecidos en el artículo 41 de la Ley General de la Seguridad Social.

La infracción de lo dispuesto en los artículos 5 y 14 de este Reglamento, por no tener establecida la protección de su personal o parte de él respecto de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, además de las responsabilidades de todo orden a que haya lugar, determinará que las cuotas debidas se devenguen a favor de la Tesorería General de la Seguridad Social.

3. Lo dispuesto en los números anteriores se entiende sin perjuicio de los efectos específicos señalados en el capítulo V de este Título y en el capítulo III del Título siguiente.

#### **Artículo 16.** *Registro de Empresarios*

1. El Registro de Empresarios estará a cargo de la Tesorería General de la

berdinetsitakoak kasuan kasuko Gizarte Segurantzaren araubidera edo araubideetara bil daitezzen, araubide horiek ezarritako eskubide eta betebeharrakin.

2. Lan-istripuen eta lanbide-gaixotasunen babesa eta aldi baterako ezgaitasunaren ondoriozko prestazio ekonomikoaren estaldura gauzatzek erantzukizuna dakar, gertakizun horien ondoriozko prestazioen babesa bere gain hartu duen erakunde kudeatzailearentzat edo erakunde laguntzailearentzat, baldin eta prestazio horiek jasotzeko eskubidea sor dadin beharrezko kotizazio-betebeharrak eta gainerako betekizun orokor zein bereziak betetzen badira, Gizarte Segurantzaren Lege Orokorraren 41. artikulua ezarritakoaren arabera.

Erregelamendu honen 5 eta 14. artikuluetan xedatutakoa hausten da, enpresaburuak bere langileak edo langile horietako batzuk ez babesteagatik, lan-istripuek edo lanbide-gaixotasunek eratorritako gertakizunen eretzean. Artikulu horietan xedatutakoa hausteak eragingo du, izan daitezkeen erantzukizun guztiak ezartzeaz gain, zor diren kuotak Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiaren mesedetan sortzea.

3. Aurreko zenbakietan xedatutakoak ez die kalterik egingo titulu honen V. kapituluko eta hurrengo tituluko III. kapituluko ondore zehatzei.

#### **16. artikulua.** *Enpresaburuen erregistroa*

1. Enpresaburuen Erregistroa Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagu-



Seguridad Social y en el mismo figurarán los empresarios a que se refiere el artículo 10, que empleen trabajadores por cuenta ajena o asimilados comprendidos en los siguientes Regímenes de la Seguridad Social:

1.º Régimen General.

2.º Régimen Especial Agrario.

3.º Régimen Especial de los Trabajadores del Mar.

4.º Régimen Especial de la Minería del Carbón.

5.º Régimen Especial de Empleados de Hogar, pero no figurarán en dicho Registro los empresarios por cuya cuenta presten servicio los empleados de hogar con carácter parcial o discontinuo.

2. En el Registro de Empresarios se incluirán igualmente los datos relativos a los centros docentes en que se encuentren matriculados estudiantes comprendidos en el campo de aplicación del Seguro Escolar.

3. El Registro de Empresarios constará de los datos necesarios para desarrollar la gestión del Sistema de la Seguridad Social y producirá los efectos establecidos en este Reglamento.

#### **Artículo 17.** *Comunicación de variaciones de datos*

1. La comunicación de variaciones en los datos consignados al formular la solicitud de inscripción o en las comunicaciones a que se refiere el apartado 3 del artículo 5 de este Reglamento será

siaren ardurapean izango da. Erregistro horretan 10. artikulua aipatu enpresaburuak jasoko dira. Enpresaburu horiek enplegatu behar dituzte inorentzat lan egiten duten langileak edo langile horiekin berdinetsitakoak; langile horiek izan beharko dira Gizarte Segurantzaren hurrengo araubideetakoak:

1) Araubide Orokorra.

2) Nekazaritzako Araubide Berezia.

3) Itsasoko Langileen Araubide Berezia.

4) Ikatz-meataritzako Araubide Berezia.

5) Etxe-zerbitzarien Araubide Berezia. Hala ere, Erregistro horretan ez dira jasoko izaera partzialarekin edo jarraitutasunik gabe lan-zerbitzuak ematen dituzten langileen enpresaburuak.

2. Enpresaburuen Erregistroa bilduko dira, berebat, Eskola-asegurua aplikazio-esparruko ikasleak matrikulatuta dauden irakaskuntza-zentroen inguruko datuak.

3. Enpresaburuen Erregistroak izango ditu Gizarte Segurantzaren Sistema kudeatzeko behar beste datu, eta erregelamendu honetan ezarri ondoreak sortuko ditu.

#### **17. artikulua.** *Datu-aldaketen komunikazioa*

1. Inskripzio-eskabidea aurkeztean jasotako datuak edo erregelamendu honen 5. artikuluko 3. idatz-zatiak aipatu komunikazioetan jasotako datuak aldatzen badira, enpresaburuak nahitaez

obligatoria para los empresarios en los siguientes casos:

1.º Cambio de nombre de la persona física o de denominación de la persona jurídica inscritas con anterioridad.

2.º Cambio del domicilio legal del empresario.

3.º Cambio de la entidad que cubra las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y, en su caso, la prestación económica por incapacidad temporal.

4.º En los supuestos en que los empresarios contratistas y subcontratistas tengan el deber de informar a la Tesorería General de la Seguridad Social conforme a los establecido en el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores y en las normas que lo desarrollan.

5.º Cambio de actividad económica y, en general, cualquiera otra variación que afecte a los datos declarados con anterioridad respecto a la inscripción de la empresa y apertura de cuentas de cotización.

2. La comunicación de variaciones irá dirigida a la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administración de la misma en la provincia en que se formuló la inscripción, pudiendo presentarse en cualquiera de las oficinas o registros señalados en el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, y se efectuará en el modelo oficial, dentro del plazo de seis días naturales, contados a partir de la fecha en que se produzcan, salvo en el caso a que se re-

komunikatu beharko ditu aldaketok ondoko kasuetan:

1) Aurretiaz inskribatutako pertsona fisikoaren izena edo pertsona juridikoaren izena aldatzen denean.

2) Enpresaburuaren legezko egoitza aldatzen denean.

3) Lan-istripuek eta lanbide-gaixotasunek eratorri gertakizunak eta, hala denean, aldi baterako ezgaitasunaren ondoriozko prestazio ekonomikoa estaltzen dituen erakundea aldatzen denean.

4) Enpresaburu kontratari eta azpi-kontratariek Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusia informatzeko eginbeharra dutenean, Langileen Estatutuaren 42. artikuluan eta hori garatzen duten arauetan ezarritakoaren arabera.

5) Ekonomia-jarduera aldatzen denean, eta, orokorrean, aurretiaz adierazitako datuetan eragina duen beste edozein aldaketa dagoenean enpresa-inskripzioari eta kotizazio-kontuak irekitzeari dagokienez.

2. Aldaketen komunikazioa zuzenduko da, inskripzioa zein probintzian aurkeztu eta probintzia horretako Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiaren probintziako zuzendaritzara edo horren administrazio batera. Halaber, aldaketen komunikazioa aurkez daiteke azaroaren 26ko 30/1992 Legearen 38.4 artikuluan aipatu bulego edo erre-gistroetan. Aldaketen komunikazioa eredu ofizialean gauzatuko da, aldaketa horiek gertatu eta egutegiko sei eguneko epean, aurreko 1.3 idatz-zatiko

fiere el apartado 1.3.º anterior, en cuyo supuesto el documento o declaración acreditativa de la nueva opción y de comunicación del cese de la anterior se presentarán con una antelación de diez días naturales a su efectividad, indicando la nueva entidad por la que hubiere optado para la protección de las contingencias profesionales y, en su caso, de la prestación económica por incapacidad temporal, dentro de los límites establecidos en el apartado 4 del artículo 14 de este Reglamento, de acuerdo con lo establecido en los artículos 61 y 69 del Reglamento sobre colaboración de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto 1993/1995, de 7 de diciembre.

**Artículo 18.** *Extinción de la empresa y cese en la actividad*

1. Los empresarios comunicarán la extinción de la empresa o el cese temporal o definitivo de su actividad a la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administración de la misma en la provincia en que se practicó su inscripción, en modelo oficial y dentro del plazo de seis días naturales siguientes a aquél en que una u otro se produzcan. Asimismo, dichas comunicaciones podrán presentarse en los lugares que se determinan en el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, a efectos de lo previsto en el apartado 1.1.º del artículo 12 de este Reglamento.

kasuan izan ezik. Azken kasu horretan, aukera berria egiaztatzeko agiria edo adierazpena, eta aurreko aukera bertan behera utzi dela komunikatzeko agiria edo adierazpena aurkeztuko dira, horiek eragingarri izan baino egutegiko hamar egun lehenago. Agiri edo adierazpen horiek zehaztuko dute aukeratu den erakunde berria, lanbide-gertakizunak eta, hala denean, aldi baterako ezgaitasunaren ondoriozko prestazio ekonomikoa babesteko. Aukera hori egingo da erregelamendu honen 14. artikulua 4. idatz-zatiak ezarri mugen barruan, abenduaren 7ko 1993/1995 Errege-dekretuak onetsitako Lan-istripu eta Lanbide-gaixotasunen Mutuen Elkarlanari buruzko Erregelamendua 61 eta 69. artikuluek ezarritakoarekin bat etorritz.

**18. artikulua.** *Enpresa azkentzea eta jarduera uztea*

1. Enpresaburuek komunikatuko dute, enpresa azkendu dela, edo euren jarduera aldi baterako edo behin betiko bertan behera utzi dutela. Enpresaburuek komunikazio hori egingo diote eurrak inskribatuta dauden probintziako Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiaren probintziako zuzendaritzari edo horren administrazio bati. Enpresaburuek komunikazio hori eredu ofizialean egingo dute, enpresa azkendu edo euren jarduera bertan behera utzi eta egutegiko hurrengo sei egunetako epean. Era berean, komunikazio horiek aurkez daitezke azaroaren 26ko 30/1992 Legearen 38.4 artikuluan zehaztu tokietan, erregelamendu honen 12. artikuluko 1.1 idatz-zatian ezarri ondoretarako.

Las comunicaciones de extinción o cese del empresario deberán ir acompañadas, en su caso, de los partes de baja de los trabajadores a su servicio y darán lugar a la correspondiente toma de razón, en el Registro de Empresarios, de la extinción o del cese en la inscripción del mismo.

2. Será considerado en situación de baja temporal el empresario o, en su caso, la cuenta de cotización del mismo, respecto de los cuales se hubiese comunicado la baja de todos sus trabajadores sin poner en conocimiento de la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administración de la misma la extinción de la empresa o el cese en la actividad. Transcurridos doce meses sin demostrar su continuidad, se iniciará expediente de oficio para que, en base a las alegaciones del empresario debidamente justificadas o de los demás hechos acreditados en el mismo, se adopte la resolución que proceda sobre la extinción o el cese o sobre la continuidad de la empresa, de la actividad o de la cuenta de cotización de la misma.

3. Si continuase la prestación de trabajo, las comunicaciones de la extinción de la empresa o del cese en la actividad, por sí solas, no darán lugar a la toma de razón definitiva de la extinción en la inscripción de la empresa o a la anotación del cese en el Registro de Empresarios, ni producirán la extinción de las obligaciones y responsabilidades del empresario con la Seguridad Social, aun cuando indebidamente di-

Empresa azkentzearen edo jarduera bertan behera uztearen inguruan enpresaburuak egindako komunikazioekin batera ekarri beharko dira, hala denean, enpresaburuaren zerbitzupean dauden langileen bajako parteak. Orobat, komunikazio horiek eragingo dute enpresaburuaren Erregistroan jasotzea enpresaburuaren inguruan egindako inskripzioa azkendu edo bertan behera utzi dela.

2. Enpresaburua edo, hala denean, horren kotizazio-kontua aldi baterako baja-egoeran dagoela ulertuko da, enpresaburuak Gizarte Segurantzaren probintziako zuzendaritzari edo horren administrazio bati komunikatzen dionean bere langile guztien baja, baina enpresa azkentzearen edo jarduera bertan behera uztearen berri eman gabe. Enpresaren jarraitutasuna frogatu gabe, hamabi hilabete igaro ostean, ofizioz hasiko da espedientea, bidezko ebazpena eman dadin, enpresa, jarduera edo kotizazio-kontua azkentzearen zein bertan behera uztearen, edo horien jarraitutasunaren inguruan. Espedientearen oinarri izango dira enpresaburuaren alegazioak, behar bezala justifikatuak izan beharko direnak, edo espedientearen bertan egiaztatutako gainerako egitateak.

3. Lan-prestazioak emateari eutsiz gero, enpresa azkentzeari edo jarduera bertan behera uzteari buruzko komunikazioek berez ez dute eragingo enpresaburuaren Erregistroan behin betiko jasotzea enpresa-inskripzioaren azkentzea, edo idatzoharra egitea jarduera bertan behera uztearen inguruan. Halaber, komunikazio horiek ez dituzte azkenduko enpresaburuak Gizarte Segurantzarekin dituen betebeharrak eta erantzuz-

cha extinción o cese se hubieren llevado al Registro de Empresarios.

**Artículo 19.** *Sucesión en la titularidad o en la actividad*

1. La sucesión en la titularidad de la empresa o en la actividad de su centro o centros de trabajo dará lugar a que, en el Registro de Empresarios y en la misma inscripción figurada a nombre del titular o por la actividad anterior, se tome razón de la extinción de la empresa o del cese en la actividad del empresario, así como a una nueva inscripción y anotación a nombre del nuevo titular, si éste no estuviere ya inscrito, o solamente a una nueva anotación, si el nuevo titular figurase ya inscrito como empresario.

2. La inscripción y anotación a que se refiere el apartado anterior deberán solicitarse dentro del plazo de seis días naturales siguientes a aquél en que la sucesión se produzca, mediante la presentación de la documentación indicada en el artículo 11 de este Reglamento.

**Artículo 20.** *Actuación de oficio*

1. Cuando, por los datos obrantes en la Tesorería General de la Seguridad Social, por los existentes en las entidades gestoras de la misma o como consecuencia de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social o por cualquier otro procedimiento, dicha Tesorería General tuviese conocimiento del incumplimiento de las obligaciones establecidas en los artículos

kizunak, nahiz eta enpresaburuen Erregistroan bidegabe jaso enpresa-azkenetzea edo jarduera bertan behera uztea.

**19. artikulua.** *Titulartasunean edo jardueran ondorengotza*

1. Enpresa-titulartasunean edo horren lantokiaren zein lantokien jardueran ondorengotza izanez gero, ondorengotza horrek eragingo du enpresaburuen Erregistroan jasotzea, bai eta aurreko titularraren izenean dagoen inskripzioan edo aurreko jardueraren ondoriozko inskripzioan ere, enpresa azkendu dela edo enpresaburuaren jarduera bertan behera utzi dela. Era berean, inskripzio eta idatzohar berria egingo dira titular berriaren izenean, hori aurretiaz inskribaturik ez badago, edo idatzoharra bakarrik egingo da, titular berria enpresaburu gisa inskribatuta egonez gero.

2. Aurreko idatz-zatikoa inskripzioa eta idatzoharra eskatu beharko dira ondorengotza gertatu eta egutegiko hurrengo sei egunetako epean, erregelamendu honen 11. artikuluko agiriak aurkeztuta.

**20. artikulua.** *Ofizioz jardutea*

1. Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusian eta horren erakunde kudeatzaileetan dauden datuengatik, edo Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzailetzaren jardunaren ondorioz zein beste edozein prozeduraren bidez, Diruzaintza Nagusiak dakienean enpresaburuak ez dituela bete aurreko artikuluetan ezarri betebeharrak, ofizioz jardungo du, enpresa inskribatzeari dagokionez

precedentes por parte del empresario, la misma procederá de oficio a realizar las actuaciones correspondientes para la inscripción de la empresa, la formalización de la protección frente a las contingencias profesionales o para la toma de razón de las circunstancias a que se refiere el apartado 3 del artículo 5 de este Reglamento y dará cuenta al empresario de su actuación a los efectos procedentes.

2. En los supuestos de extinción de la empresa o de cese definitivo de la misma en su actividad sin ser comunicados por los obligados a ello a la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administración de la misma y sin cursar la baja de los trabajadores en alta, dicha Dirección Provincial o Administración deberá proceder de oficio a tomar razón en el Registro de Empresarios de la extinción de la empresa, del cese en la actividad y de la baja de los trabajadores, previa comunicación individual a los interesados o, de no ser posible por desconocerse el domicilio, previa notificación en el «Boletín Oficial» de la Comunidad Autónoma o de la provincia y en el Ayuntamiento donde tenga su domicilio la empresa o donde radique el centro de trabajo, en la forma y con los requisitos establecidos con carácter general en los artículos 58 a 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre.

3. Las actuaciones y anotaciones a que se refieren los apartados anteriores

kasuan kasuko jardunak egiteko, lanbide-gertakizunen babesa gauzatzeko edo erregelamendu honen 5. artikuluko 3 idatz-zatiko inguruabarrak jasotzeko. Diruzaintza Nagusiak bere jardunaren berri emango dio enpresaburuari, bidezko ondoreetarako.

2. Enpresa azkentzen denean, edo enpresaren jarduera behin betiko bertan behera uzten denean, hori komunikatu behar zaio Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiaren probintziako zuzendaritzari edo horren administrazio bati; gainera, altan dauden langileen baja eskatu behar da. Komunikazio eta eskaera horiek egiteko betebeharra duten subjektuek betebeharrak bete ezean, probintziako zuzendaritzak edo horren kasuan kasuko administrazioak ofizioz jardungo du, enpresaburuen Erregistroan jasotzeko enpresa-azkentzea, jarduera bertan behera uztea eta langileen baja. Probintziako zuzendaritzak edo horren administrazio batek aurretiaz komunikatuko die hori interesdunei; hala ere, hori posible ez bada, interesdunen egoitza zein den ez jakiteagatik, jakinarazpena egingo da enpresaren egoitzako, edo lantokia kokatutako autonomia-erkidegoko edo probintziako «aldizkari ofizialean», eta udalean, azaroaren 26ko 30/1992 Legearn 58. artikulutik 61. erakoetan izaera orokorrek ezaugarritako moduan eta betekizunekin.

3. Aurreko idatz-zatietako jardun eta idatzoharrek ondoreak sortuko di-

surtirán efectos desde el mismo día en que se haya llevado a cabo la actuación inspectora o se hayan recibido los datos o los documentos que acrediten la extinción, el cese o la baja de los trabajadores. No obstante, los interesados podrán demostrar que tales hechos han tenido lugar en otra fecha, desde la que surtirán los efectos que procedan, estándose en cuanto a las bajas a lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 35 de este Reglamento.

### CAPÍTULO III

#### **Número de la Seguridad Social, documento de identificación y afiliación de los trabajadores: Normas generales**

#### **Artículo 21.** *Número de la Seguridad Social*

1. La Tesorería General de la Seguridad Social asignará un número de la Seguridad Social a cada ciudadano para la identificación del mismo en sus relaciones con la Seguridad Social como afiliado y en alta en cualquiera de los Regímenes del sistema, ya sea como trabajador por cuenta propia o ya sea como trabajador por cuenta ajena o asimilado a uno u otro.

Asimismo, la Tesorería General de la Seguridad Social asignará número de la Seguridad Social a los beneficiarios de pensiones u otras prestaciones del sistema, tanto en su modalidad contributiva como no contributiva.

tuzte, ikuskatze-jarduna gauzatu den egunetik, edo azkentzea, bertan behera uztea edo langileen baja egiaztatu duten datuak nahiz agiriak jaso diren egunetik. Edozelan ere, interesdunek egiazta dezakete egitate horiek beste data batean gertatu direla; hori egiaztatuz gero, egitate horiek bidezko ondoreak sortuko dituzte data horretatik aurrera. Bajei dagokienez, kontuan hartuko da erregelamendu honen 35. artikulua 2. idatz-zatiak xedatutakoa.

### III. KAPITULUA

#### **Gizarte Segurantzako zenbakia, identifikazio-agiria eta langileen afiliazioa: Arau orokorrak**

#### **21. artikulua.** *Gizarte Segurantzako zenbakia*

1. Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiak Gizarte Segurantzako zenbakia emango dio herritar bakoitzari, herritar guztiak identifikatuta gera daitezen, Gizarte Segurantzarekin dituzten harremanetan, sistemako edozein araubidetan afiliatuta eta altan egoteagatik, dela beregaineko langile gisa, dela inorentzat lan egiten duen langile gisa, dela batarekin zein bestearekin berdintsitako langile gisa.

Edu berean, Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiak Gizarte Segurantzako zenbakia emango die sistemako pentsioen edo beste prestazio batzuen onuradunei, kontribuzio bidezko modalitatean zein kontribuziorik gabeko modalitatean.

Igualmente, el número de la Seguridad Social a que se refieren los párrafos anteriores se asignará a las personas físicas o jurídicas y a las entidades sin personalidad, como sujetos responsables del ingreso de cuotas y conceptos de recaudación conjunta con ellas o de otros recursos de la Seguridad Social.

La reserva, información y protección del número de la Seguridad Social se regirá por lo dispuesto en el artículo 53 de este Reglamento.

2. El ciudadano que no tuviere número de la Seguridad Social deberá solicitarlo de las Direcciones Provinciales de la Tesorería General o de las Administraciones de las mismas con carácter previo a la solicitud de su afiliación y alta o a la solicitud de cualquier prestación o servicio de las entidades gestoras o colaboradoras de la Seguridad Social o del Instituto Nacional de Empleo, exhibiendo o acompañando su documento nacional de identidad o, si fuere extranjero, el correspondiente documento de identificación.

3. Al solicitar la afiliación y el alta, los empresarios respecto de los trabajadores por cuenta ajena, estos trabajadores, en su caso, y los trabajadores por cuenta propia deberán indicar el número de la Seguridad Social, así como los demás datos personales del trabajador determinados en este Reglamento y, en su caso, por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y que el trabajador por cuenta ajena deberá suministrar al empresario con carácter previo a su

Orobat, aurreko lerrokadek aipatu Gizarte Segurantzako zenbakia eman go zaie pertsona fisiko edo juridikoei eta nortasunik gabeko erakundeei, Gizarte Segurantzaren kuotak eta kuota horiekin batera biltzeko kontzeptuak, edo Gizarte Segurantzaren beste baliabide batzuk ordaintzeko erantzukizuna duten heinean.

Erregelamendu honen 53. artikulua xedatutakoak arautuko ditu Gizarte Segurantzako zenbakiaren erreserba, informazioa eta babesa.

2. Gizarte Segurantzako zenbakirik ez duen herritarrak zenbaki hori eskatu beharko die Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiaren probintziako zuzendaritzei edo horien administrazioei. Horretarako, herritarrek erakutsi edo aurkeztu beharko dute euren nortasun-agiri nazionala edo, atzerritarra izanez gero, kasuan kasuko identifikazio-agiria, Gizarte Segurantzaren erakunde kudeatzaile zein erakunde languntzaileei, edo Enpleguko Institutu Nazionalari, afiliazioa, alta eta edozein prestazio edo zerbitzu eskatu aurretik.

3. Afiliazioa eta alta eskatzean, enpresaburuek, inorentzat lan egiten duten langileei begira, langile horiek, hala denean, eta beregaineko langileek Gizarte Segurantzako zenbakia adierazi beharko dute, bai eta erregelamendu honek eta, hala denean, Lan eta Gizarte Segurantzaren Ministerioak zehaztu langilearen osterantzeko datu pertsonalak ere. Inorentzat lan egiten duen langileak lan-zerbitzuak ematen hasi aurretik eman behar dizkio datu horiek



prestación de servicios, si no le constaren con anterioridad.

**Artículo 22.** *Documento identificativo de situaciones en la Seguridad Social*

1. La Tesorería General de la Seguridad Social facilitará a cada afiliado, pensionista y beneficiario el documento identificativo del mismo en la Seguridad Social, en el que necesariamente constará el número de la Seguridad Social de su titular y los demás datos que en relación con la gestión de la misma determine el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que establecerá las demás condiciones para su expedición.

2. Los citados documentos identificativos de la Seguridad Social serán válidos para acreditar los datos de la Seguridad Social figurados en dichos documentos, ante todas las entidades gestoras y servicios comunes de la Seguridad Social, así como ante las demás Administraciones públicas y entidades de derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de cualquiera de tales Administraciones.

**Artículo 23.** *Formas de promover la afiliación a la Seguridad Social*

La afiliación a la Seguridad Social podrá realizarse a instancia de los empresarios, a petición de los trabajadores o de oficio por la Tesorería General de la Seguridad Social y se practicará en los términos y condiciones estable-

enpresaburuari, enpresaburuak aurretiaz datu horiek ez baditu.

**22. artikulua.** *Gizarte Segurantzaren egoeren identifikazio-agiria*

1. Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiak afiliatu, pentsiodun eta onuradun bakoitzari emango dio Gizarte Segurantzaren identifikazio-agiria. Identifikazio-agiri horretan nahitaez jasoko dira titularrak duen Gizarte Segurantzako zenbakia eta Gizarte Segurantzaren kudeaketari begira Lan eta Gizarte Segurantzaren Ministerioak zehaztutako osterantzeko datuak. Lan eta Gizarte Segurantzaren Ministerioak ezarriko ditu, berebat, agiri hori emateko gainerako baldintzak.

2. Gizarte Segurantzaren identifikazio-agiri horiek balioko dute Gizarte Segurantzaren inguruan agiri horietan jasotako datuak egiaztatzeko, Gizarte Segurantzaren erakunde kudeatzaile eta zerbitzu erkide guztietan, bai eta osterantzeko administrazio publikoetan, eta administrazio horietako edozeini lotuta edo horien mende izan eta nortasun juridiko propioa duten zuzenbide publikoko erakundeetan ere.

**23. artikulua.** *Gizarte Segurantzaren afiliazioa sustatzeko moduak*

Gizarte Segurantzaren afiliazioa daiteke enpresaburuak hala eskatuta, langileek hala eskatuta edo Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiak ofizioz jardunda. Afiliazioa gauzatuko da kapitulu honetan eta, hala denean, titulu

cidos en este capítulo y, en su caso, en el capítulo VI de este Título.

**Artículo 24.** *Afiliación a instancia del empresario*

1. Los empresarios están obligados a solicitar la afiliación al Sistema de la Seguridad Social de quienes, no estando afiliados, ingresen a su servicio, en los términos y condiciones regulados en este capítulo.

2. La solicitud de afiliación se formulará en el modelo oficial o por cualquier otro sistema establecido, aportándose el documento nacional de identidad de la persona que se pretende afiliar, el documento que se declare equivalente o fotocopias de los mismos, el número de la Seguridad Social y, en su caso, la documentación que se determina en los supuestos a que se refiere el capítulo VI de este Título.

La solicitud de afiliación a la Seguridad Social implicará la de alta inicial en el Régimen de la misma que corresponda, debiendo aportarse los datos y, si procediere, los documentos establecidos en los artículos 30 y siguientes de este Reglamento.

3. Las solicitudes de afiliación no efectuadas en el modelo oficial o por el sistema establecido, así como las formuladas sin que se acompañe la documentación a que se refiere el presente artículo, darán lugar a que se proceda en los términos previstos en el apartado 2 del artículo 31 y determinarán la aplicabilidad, en su caso, de lo dispuesto en el artículo 26 del presente Reglamento.

honen VI. kapituluan ezarri moduan eta baldintzetan.

**24. artikulua.** *Enpresaburuak eskatutako afiliazioa*

1. Enpresaburuak nahitaez eskatu behar dute, Gizarte Segurantzaren Sistemari afiliatzea, kapitulu honetan arautu moduan eta baldintzetan, euren zerbitzuplean lan egiten hasi direnak, afiliatuta egon gabe.

2. Afiliazio-eskabidea egingo da eredu ofizialean edo ezarritako beste edozein sistemaren bidez; aurkeztu beharko dira afiliatu nahi den pertsonaren nortasun-agiri nazionala, horren baliokidetzat onartutako agiria, edo horien fotokopiak, Gizarte Segurantzako zenbakia eta, hala denean, titulu honen VI. kapituluko egoeretan zehaztutako agiriak.

Gizarte Segurantzari afiliatzeko eskabideak eragingo du hasierako alta izatea Gizarte Segurantzaren kasuan kasuko araubidean. Afiliazio-eskabidearekin batera aurkeztu beharko dira, erregelamendu honen 30. artikuluan eta hurrengoetan ezarri datuak eta, bidezko bada, agiriak ere.

3. Afiliazio-eskabideak ez badira egiten eredu ofizialean edo ezarritako sistemaren bidez, eta afiliazio-eskabideak egiten badira artikuluan honetan aipatu agiriak aurkeztu gabe, jardungo da erregelamendu honen 31. artikuluko 2. idatz-zatian ezarritakoaren arabera, eta, hala denean, aplikatuko da 26. artikuluan xedatutakoa.

**Artículo 25.** *Afiliación a instancia del trabajador*

1. Los trabajadores por cuenta propia o asimilados comprendidos en el campo de aplicación del Sistema de la Seguridad Social que inicien su actividad como tales y no se encuentren ya afiliados estarán obligados a solicitar su afiliación a la misma en la forma, lugar y plazos establecidos en este capítulo, sin perjuicio de las particularidades previstas en el capítulo VI de este Título.

2. Los trabajadores por cuenta ajena o asimilados, cuyo empresario no cumpla las obligaciones que le impone el artículo anterior, podrán solicitar directamente su afiliación y alta inicial a la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administración de la misma, en cualquier momento posterior a la constatación del incumplimiento de sus obligaciones al respecto por el empresario.

La Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administración de la misma dará cuenta de las solicitudes a que se refiere este apartado a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social al objeto de las comprobaciones y demás efectos que procedan.

**Artículo 26.** *Afiliación de oficio*

1. La afiliación podrá efectuarse de oficio por las Direcciones Provinciales de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administraciones de la

**25. artikulua.** *Langileak eskatutako afiliazioa*

1. Gizarte Segurantzaren Sistemako aplikazio-esparruan dauden beregaineko langileek edo langile horiekin berdinetsitakoek nahitaez eskatu beharko dute Gizarte Segurantzaren afiliatzea, euren jarduera hastean afiliatuta ez badaude. Afiliazioa eskatu beharko da kapitulu honetan ezarritako moduan, tokian eta epeetan, titulu honen VI. kapituluaren jaso berezitasunak gorabehera.

2. Inorentzat lan egiten duten langileek edo langile horiekin berdinetsitakoek zuzenean eska diezazkiokete afiliazioa eta hasierako alta Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiaren probintziako zuzendaritzari edo horren administrazio bati, euren enpresaburuak betetzen ez baditu aurreko artikulua ezarri betebeharrak. Langile horiek edozein unetan egin dezakete eskabidea, enpresaburuak bere betebeharrak bete ez dituela egiaztatzen denetik.

Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiaren probintziako zuzendaritzak edo horren administrazio batek idatz-zati honek aipatu eskabideen berri emango dio Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzailetzari, egiaztapekin egiteko eta bidezko diren gainerako ondoretarako.

**26. artikulua.** *Ofiziozko afiliazioa*

1. Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiaren probintziako zuzendaritzek edo horien administrazioek ofizioz egin dezakete afiliazioa, egiaztatzen denean

misma cuando, por consecuencia de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, de los datos obrantes en las entidades gestoras y servicios comunes de la Seguridad Social o por cualquier otro procedimiento, se compruebe el incumplimiento de la obligación de solicitar la afiliación por parte de los trabajadores o empresarios a los que incumba tal obligación.

2. Cuando la afiliación de oficio no sea consecuencia de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administración de la misma dará cuenta a aquélla al objeto de las comprobaciones y demás efectos que procedan.

**Artículo 27.** *Lugar y plazo para solicitar la afiliación*

1. La solicitud de afiliación, a nombre de cada trabajador, se dirigirá a la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administración de la misma en la provincia en que esté domiciliada la empresa en que preste servicios el trabajador por cuenta ajena o asimilado o en la que radique el establecimiento del trabajador autónomo o, en su defecto, en la que éste tenga su domicilio.

1.º También podrá presentarse la solicitud de afiliación y la documentación que deba acompañarla en otra Di-

afiliazioa eskatzeko betebeharra duten langileek edo enpresaburuek ez dutela bete behar hori bete. Hori egiazta daiteste Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzaitzaren jardunaren ondorioz, Gizarte Segurantzaren erakunde kudeatzaileetan eta zerbitzu erkideetan dau den datuen ondorioz edo beste edozein prozeduraren bidez.

2. Ofiziosko afiliazioa Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzaitzak gauzatutako jardunaren ondorio ez denean, Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiaren probintziako zuzendaritzak edo horren administrazio batek afiliazioaren berri emango dio ikuskatzaitzari, egiaztapenak egiteko eta bidezko diren gainerako ondoretarako.

**27. artikulua.** *Afiliazioa eskatzeko toki eta epea*

1. Afiliazio-eskabidea langile baikoitzaren izenean zuzenduko da Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiaren probintziako zuzendaritzara edo horren administrazio batera. Probintziako zuzendaritza edo administrazio hori izango da, inorentzat lan-zerbitzuak ematen dituen langilearen kasuan, edo langile horrekin berdinetsitakoaren kasuan, enpresa dagoen probintziakoa, eta langile autonomoaren kasuan, horren establezimendua dagoen probintziakoa, edo, establezimendurik izan ezean, langile autonomoaren egoitza dagoen probintziakoa.

1) Afiliazio-eskabidea eta horrekin batera joan beharreko agiriak aurkez daitetze, halaber, Gizarte Segurantzaren Di-

rección Provincial de la Tesorería General o Administración de la Seguridad Social o en los lugares previstos en el apartado 4 del artículo 38 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, en cuyo caso la unidad u oficina ante la que se hubieren presentado las remitirá en el mismo día o al siguiente hábil a la Dirección Provincial o Administración de la Tesorería General de la Seguridad Social competente para practicar la afiliación conforme al apartado 1 del artículo 33 de este Reglamento.

2.º El empresario, el trabajador o, en su caso, quien hubiere presentado las solicitudes de afiliación podrá exigir el correspondiente justificante, en los términos regulados en el apartado 5 del artículo 32 de este Reglamento.

2. Las solicitudes de afiliación deberán formularse por los sujetos obligados con anterioridad a la iniciación de la prestación de servicios del trabajador por cuenta ajena o de la actividad del trabajador por cuenta propia en los mismos términos, medios y supuestos que para las altas iniciales se prevén en los artículos 32, 38 y 43 de este Reglamento.

#### **Artículo 28.** *Variación de datos de la afiliación*

1. Los datos facilitados al practicarse la afiliación que, por cualquier circunstancia, experimenten variación serán comunicados por el empresario y, en su caso, por el trabajador interesado a cualquier Dirección Provincial de la

ruzaintza Nagusiaren beste probintziako zuzendaritza edo administrazio batean, edo azaroaren 26ko 30/1992 Legearen 38. artikuluko 4. idatz-zatian ezarri tokietan. Kasu horietan, afiliazio-eskabi-dea eta horrekin batera joan beharreko agiriak zein unitate edo bulegotan aurkeztu eta unitate edo bulego horrek eskabide eta agiri horiek bidaliko dizkio, egun berean edo hurrengo egun baliodunean, erregelamendu honen 33. artikuluko 1. idatz-zatiaren arabera eskuduna den Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiaren probintziako zuzendaritza edo administrazioari.

2) Enpresaburuak, langileak edo, hala denean, afiliazio-eskabideak aurkeztu dituenak kasuan kasuko ziurtagiria eska dezake, erregelamendu honen 32. artikuluko 5. idatz-zatiak araututakoaren arabera.

2. Betebeharpeko subjektuek afiliazio-eskabideak aurkeztu beharko dituzte, inorentzat lan egiten duen langilearen zerbitzu-ematea edo beregaineko langilearen jarduera hasi aurretik, erregelamendu honen 32, 38 eta 43. artikuluetan hasierako altentzat ezarri modu, bide eta goera berberetan.

#### **28. artikulua.** *Afiliazioaren datuak aldatzea*

1. Enpresaburuak eta, hala denean, interesdun langileak Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiaren edozein probintziatako zuzendaritzari edo horren edozein administraziori komunikatuko dizkio afiliazioa gauzatu zene-

Tesorería General de la Seguridad Social o Administración de la misma, dentro de los seis días naturales siguientes a aquél en que la variación se produzca y mediante los modelos oficiales o por el sistema establecido al efecto.

Si las comunicaciones de variación de datos se presentaren en los demás lugares previstos en el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, se estará a lo dispuesto en el apartado 1.1.º del artículo anterior.

2. La comunicación de variación de datos deberá ser firmada por el trabajador, debiendo acompañarse la documentación que la acredite para que surta efectos.

3. Del incumplimiento de las obligaciones a que se refieren los apartados anteriores, la Dirección Provincial de la Tesorería General o Administración de la misma dará cuenta a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a los efectos que procedan.

an emandako datuek gerogarrenean izan dituzten aldaketak, edozein arazoaren ondorioz. Komunikazio hori aldaketa gertatu eta egutegiko hurrengo sei egunetan egingo da, eredu ofizialen bidez edo ondore horretarako ezarri sistemaren bidez.

Datu-aldaketen komunikazioak aurkezten badira azaroaren 26ko 30/1992 Legearen 38.4 artikulua ezarri gainerako tokietan, aurreko artikulua 1.1 idatz-zatian xedatutakoa hartuko da kontuan.

2. Datu-aldaketen komunikazioa langileak sinatu beharko du, eta horrekin batera aurkeztu beharko dira datu-aldaketen komunikazioa egiaztatzen duten agiriak, komunikazio horrek ondoreak izan ditzan.

3. Diruzaintza Nagusiaren probintziako zuzendaritzak edo horren administrazio batek aurreko idatz-zatiko betebeharrak ez betetzearen berri emango dio Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzailetzari, bidezko diren ondoretarako.

## CAPÍTULO IV

### **Altas, bajas y variaciones de datos de los trabajadores: Normas generales**

**Artículo 29.** *Formas de promover las altas y bajas de los trabajadores*

1. Las altas y bajas de los trabajadores en el Régimen de la Seguridad Social que corresponda se solicitarán a nombre de cada trabajador y se promoverán ante la Tesorería General de la

## IV. KAPITULUA

### **Langileen altak, bajak eta datu-aldaketak: Arau orokorrak**

**29. artikulua.** *Langileen altak eta bajak eragiteko moduak*

1. Gizarte Segurantzaren kasuan kasuko araubidean izan daitezkeen langileen altak eta bajak eskatuko dira langile bakoitzaren izenean. Alta eta baja horiek eragingo dira Gizarte Seguran-

Seguridad Social en cualquiera de las formas previstas para la afiliación en el artículo 23 de este Reglamento.

1.º Con independencia de la obligación de solicitar la afiliación al Sistema de la Seguridad Social de los trabajadores no afiliados al mismo que hayan de ingresar o ingresen a su servicio, los empresarios estarán obligados a comunicar la iniciación o, en su caso, el cese de la prestación de servicios de los trabajadores en su empresa para que sean dados, respectivamente, de alta o de baja en el Régimen en que figuren incluidos en función de la actividad de aquélla, en los términos y condiciones establecidos en este Reglamento.

Igualmente, cuando el trabajador se traslade a un centro de trabajo del mismo empresario situado en diferente provincia, deberá promoverse la baja en la provincia de procedencia y el alta en la de destino. También deberán promoverse la baja y el alta de los trabajadores que, aun dentro de la misma provincia, hubieren cambiado de centro de trabajo con código de cuenta de cotización diferente o cuando por cualquier causa proceda su adscripción a una cuenta de cotización distinta.

2.º En caso de incumplimiento por parte de los empresarios de las obligaciones indicadas en el apartado anterior, los trabajadores por cuenta ajena podrán instar directamente de la Tesorería General de la Seguridad Social su alta o su baja, según proceda, en el Régimen de encuadramiento.

tzaren Diruzaintza Nagusian, erregelamendu honen 23. artikuluan afiliaziorako ezarri moduetarik edozein erabilita.

1) Enpresaburuen zerbitzuplean lan egiten hasiko diren edo hasi diren langileak ez badaude Gizarte Segurantzaren Sistemari afiliatuta, enpresaburuek betebeharra dute horien afiliazioa eskatzeko. Horrez gain, enpresaburuek komunikatu beharko dute, euren enpresako langileen zerbitzu-ematea hasi dela, edo, hala denean, zerbitzu-emate horri utzi zaiola. Komunikazio hori egin behar da, hurrenez hurren, langile horiei alta edo baja emateko, langile horiek enpresako jardueraren arabera duten araubidean; alta edo baja horiek emango dira erregelamendu honek ezarri moduan eta baldintzetan.

Era berean, langilea lekualdatzen denean bere enpresaburuak beste probintzia batean duen lantokira, langileak utzitako probintzian baja eragin beharko da, eta lantoki berria dagoen probintzian alta. Halaber, langileen baja eta alta eragin beharko dira, probintzia beretik irten gabe langileak lantokitik aldatzen direnean, baldin eta lantoki berriak kotizazio-kontu desberdina badu, edo bestelako arrazoi batengatik langile horiek beste kotizazio-kontu bati atxiki behar bazaizkio.

2) Enpresaburuek aurreko idatz-zatiko betebeharrak betetzen ez badituzte, inorentzat lan egiten duten langileek zuzenean eska diezaiokete alta edo baja Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiari, eurak kokatuta dauden araubidean.

Los trabajadores por cuenta propia o autónomos, además de solicitar su afiliación, estarán asimismo obligados a comunicar directamente el inicio o cese de sus actividades, a efectos de las altas y bajas de los mismos en el Régimen en que figuran incluidos.

3.º El incumplimiento de las obligaciones de comunicar el ingreso o cese de los trabajadores por parte de las empresas o, en su caso, de los trabajadores obligados dará lugar a que sus altas o bajas puedan ser efectuadas de oficio por la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administración de la misma competente, de acuerdo con lo previsto para la afiliación en los artículos 26 y 33 de este Reglamento.

2. No obstante lo establecido en el apartado 1 anterior, los trabajadores por cuenta ajena y asimilados incluidos en el campo de aplicación de los Regímenes del Sistema de la Seguridad Social se considerarán, de pleno derecho, en situación de alta en los mismos, a efectos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y desempleo, aunque su empresario hubiere incumplido sus obligaciones al respecto. Igual norma se aplicará a los exclusivos efectos de la asistencia sanitaria por enfermedad común, maternidad, riesgo durante el embarazo y accidente no laboral.

Respecto de las restantes contingencias se estará a lo dispuesto en el apartado 4 del artículo 125 de la Ley General de la Seguridad Social.

Beregaineko langileek edo autonomoek afiliazioa eskatzeko betebeharra dute. Berebat, langile horiek zuzenean komunikatu beharko dute, euren jarduera hasi dela, edo euren jarduerari utzi diotela. Horren ondorioz, langile horiek altan edo bajaran izango dira kokatuta dauden araubidean.

3) Langileen zerbitzu-ematea hasi dela edo zerbitzu-emate horri utzi zaio-la komunikatzeko betebeharra duten enpresek edo, hala denean, langileek betebehari bete ezean, Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiaren probintziako zuzendaritza eskudunak edo horren administrazio eskudun baten ofizioz gauza ditzake langileen altak edo bajak, erregelamendu honen 26 eta 33. artikuluek afiliazioaren inguruan ezarritakoarekin bat etorritik.

2. Aurreko 1. idatz-zatian ezarritakoa gorabehera, inorentzat lan egiten duten langileak eta langile horiekin berdinetsitakoak Gizarte Segurantzaren Sistemako zein araubidetan izan eta araubide horretan zuzenbide osoko alta-egoeran izango dira, lan-istripuen, lanbide-gaixotasunen eta langabeziaren ondoretarako, nahiz eta langile horien enpresaburuek horren inguruko betebeharririk ez bete. Arau bera aplikatuko da gaixotasun arruntaren, amatasunaren, haurdunaldi bitarteko arriskuaren eta lan-izaerarik gabeko istripuaren ondoriozko osasun-laguntzaren ondoretarako.

Gainerako gertakizunei dagokienez kontuan hartuko da Gizarte Segurantzaren Lege Orokorraren 125. artikulua 4. idatz-zatian xedatutakoa.



Lo establecido en los dos párrafos anteriores se entiende sin perjuicio de la obligación de los empresarios de solicitar el alta de sus trabajadores en el Régimen que corresponda conforme a lo dispuesto en este artículo y en los siguientes y de las responsabilidades empresariales a que haya lugar.

3. A efectos de la promoción de las altas y bajas de trabajadores, la iniciación del período de prueba se considerará como iniciación de la prestación de servicios y no tendrán la consideración de cese, a efectos de causar la baja correspondiente, la situación de incapacidad temporal ni aquellas otras asimiladas a la de alta en las que se mantenga la obligación de cotizar por parte del empresario.

### **Artículo 30.** *Solicitudes de alta y baja*

1. La comunicación de iniciación de la prestación de servicios o de la actividad o la del cese en las mismas efectuadas en los modelos oficiales de alta o de baja, o por los sistemas especialmente establecidos al efecto, implicará la solicitud en regla del alta o de la baja en la Seguridad Social.

2. La solicitud de alta contendrá los datos relativos al ejercicio de su actividad que faciliten una información completa a las entidades gestoras y a la Tesorería General de la Seguridad Social y, en especial, los siguientes:

Aurreko bi paragrafoetan ezarritakoak ez die kalterik egingo artikulu honetan eta hurrengoetan xedatutakoaren arabera enpresaburuak duten betebeharrari, kasuan kasuko araubidean euren langileen alta eskatzeko, ezta enpresaburuak izan ditzaketen erantzukizunei ere.

3. Langileen altak eta bajak eragiteko, probaldiaren hasiera zerbitzu-emateen hasieratzat hartuko da; kasuan kasuko bajaren ondoretarako ez dute zerbitzu-uztearen izaerarik izango aldi baterako ezgaitasun-egoerek, ezta altarekin berdinetatikako egoerek ere, enpresaburuak egoera horietan kotizatze-ko betebeharrari eusten dionean.

### **30. artikulua.** *Alta- eta baja-eskabideak*

1. Zerbitzuak ematen hastearen nahiz jarduera hastearen ondoriozko komunikazioa, edo zerbitzuak emateari nahiz jarduerari uztearen ondoriozko komunikazioa egingo da altaren edo bajaren eredu ofizialetan, edo ondore horretarako bereziki ezarri sistemen bidez. Komunikazio horiek dakarte Gizarte Segurantzaren behar bezala egitea altaren zein bajaren eskabidea.

2. Alta-eskabideak jasoko ditu langileak gauzatzen duen jarduerari buruzko datuak. Datu horien bidez erabateko informazioa eman behar zaie Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiarri eta erakunde kudeatzaileei; datu horien artean, bereziki, ondokoak egongo dira:

1.º En los documentos para el alta de los trabajadores por cuenta ajena figurarán, respecto del empresario, su nombre o razón social, código de cuenta de cotización y Régimen de Seguridad Social aplicable, y respecto del trabajador, su nombre y apellidos, su número de la Seguridad Social y, en tanto éste no fuere exigible, su número de afiliación a la Seguridad Social, así como el del documento nacional de identidad o equivalente, domicilio, fecha de iniciación de la actividad, grupo de cotización, condiciones especiales de la misma y epígrafe en el que se encuentre comprendido a efectos de la correspondiente a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

2.º El documento para el alta de los trabajadores por cuenta propia, además de los datos indicados en el apartado anterior relativos al trabajador por cuenta ajena, contendrá los referidos a su actividad profesional, sede de la misma, si fuere distinta al domicilio del titular, Régimen de Seguridad Social cuya inclusión se solicita y, en su caso, los relativos a las peculiaridades en materia de cotización y acción protectora.

3. En las solicitudes o procedimientos especiales para la baja de los trabajadores, además de los datos de identificación del trabajador, incluido el número de la Seguridad Social, figurará la fecha de la baja, su causa y los datos relativos a las peculiaridades en materia de cotización y acción protectora y, tratándose de trabajador por cuenta ajena, deberán constar los datos

1) Inorentzat lan egiten duten langileen altarako agirietan, enpresaburuari dagokionez jasoko dira horren izena edo sozietatearen izena, kotizazio-kontuaren kodea eta aplikatu beharreko Gizarte Segurantzaren araubidea; langileari dagokionez jasoko dira horren izen eta abizenak, Gizarte Segurantzako zenbakia eta, hori eskatzeko modukoa ez den bitartean, Gizarte Segurantzaren afiliazio-zenbakia, eta nortasun-agiri nazionala edo horren baliokidea, egoitza, jarduera hasteko data, kotizazio-taldea, kotizazioaren baldintza bereziak eta lagile horrek duen epigrafea lan-istripuei eta lanbide-gaixotasunei begira egin beharreko kotizazioen ondoretarako.

2) Beregaineko langileen altarako agirietan jasoko dira, inorentzat lan egiten duen langilearen inguruan aurreko idatz-zatian jasotako datuez gain, langile horren lanbide-jardueraren datuak, lanbide-jarduera horren egoitza, hori titularraren bizilekuarekin bat ez badator, langilea Gizarte Segurantzaren zein araubidetara biltzea eskatzen den, eta, hala denean, kotizazioaren eta babes-ekintzaren berezitasunei buruzko datuak.

3. Langileen baja-eskabideetan edo prozedura berezietan jasoko dira, langilea identifikatzeko datuez gain, Gizarte Segurantzako zenbakia barne, bajaren data, arrazoia eta kotizazioaren eta babes-ekintzaren berezitasunei buruzko datuak. Inorentzat lan egiten duen langilearen kasuan, baja-eskabide eta prozedura berezi horietan jaso behar-ko dira enpresaburua identifikatzeko

de identificación del empresario, incluido el código de cuenta de cotización al que figure adscrito el trabajador cuya baja se solicita y, en su caso, la fecha de finalización de las vacaciones anuales devengadas y no disfrutadas y que sean retribuidas a la finalización de la relación laboral.

4. Las solicitudes de alta y la baja de los trabajadores deberán ir firmadas por el empresario o, en su caso, por el trabajador autónomo.

Las solicitudes del alta por el trabajador por cuenta ajena deberán ir firmadas en todo caso por el trabajador.

Cuando las altas y bajas se instrumenten por medios técnicos, cualquiera que sea su soporte, gozarán de la validez y eficacia de las solicitudes presentadas mediante documentos, siempre que quede garantizada su autenticidad, integridad y conservación y, en su caso, la recepción por las Direcciones Provinciales de la Tesorería General de la Seguridad Social y por los interesados, en los términos que determine el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

5. Los datos indicados en los apartados 2, 3 y 4 anteriores, que ya figuren en el documento identificativo del trabajador a que se refiere el artículo 22 de este Reglamento, podrán acreditarse a efectos de las solicitudes de alta o baja en la Seguridad Social mediante la sola presentación de dicho documento.

datuak, eta horiekin batera zein langileren baja eskatu eta langile horrek duen kotizazio-kontuaren kodea. Horrez gain, jaso beharko da, hala denean, urteko oporrak zein datatan amaitzen diren, opor horien sortzapena gertatu arren, langilea ez bada opor horiez baliatu, eta opor horiek lan-harremanak amaitu ondoren ordaindu beharrekoak badira.

4. Enpresaburuak edo, hala denean, langile autonomoak sinatu beharko ditu langileen alta- eta baja-eskabideak.

Inorentzat lan egiten duen langilearentzako alta-eskabideak langileak berak sinatu beharko ditu beti.

Altak eta bajak bide teknikoaren bidez eskatzen direnean, bide tekniko horien euskarria edozein dela ere, eskabide horiek izango dituzte agiriaren bidez aurkeztutako eskabideen baliozkotasuna eta eragingarritasuna. Horretarako, bermatu beharko da eskabide horien egitasuna, osotasuna eta horiek gordetze-ko aukera, bai eta, hala denean, Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiaren probintziako zuzendaritzak eta interesdunek eskabide horiek jasotzea ere, Lan eta Gizarte Segurantzaren Ministerioak ezarritakoaren arabera.

5. Aurreko 2, 3 eta 4. idatz-zatietako datuak erregelamendu honen 22. artikulua aipatu langilearen identifikazio-agirian ere jasotzen dira. Horrenbestez, Gizarte Segurantzaren alta- eta baja-eskabideen ondoretarako, datu horiek egiazta daitezke langilearen identifikazio-agiria aurkeztuta.

**Artículo 31.** *Documentación para acreditar la profesionalidad y demás requisitos a efectos de las altas, bajas y variaciones de datos*

1. Los sujetos obligados a solicitar las altas, bajas y demás variaciones de datos de los incluidos en el campo de aplicación de cualquiera de los Regímenes del Sistema de la Seguridad Social deberán acreditar, según proceda, la prestación de servicios, el ejercicio profesional de la actividad y la concurrencia de los demás requisitos y circunstancias determinantes de la inclusión en el Régimen de que se trate, que han dejado de reunir dichos requisitos o, en su caso, que se han producido las variaciones que a los mismos afecten, mediante la presentación de los documentos o informes que les sean solicitados por la Tesorería General de la Seguridad Social, siempre que no obren en poder de la misma y sean necesarios a los fines indicados.

A las solicitudes de alta, baja o variación de datos deberán acompañarse, en su caso, los documentos expresamente establecidos en los artículos 40 y siguientes de este Reglamento y demás disposiciones de aplicación de desarrollo.

2. Si las solicitudes de alta y baja no reúnen los requisitos establecidos ni se acompañare la documentación exigida en este Reglamento y demás disposiciones complementarias, se requerirá a quien las hubiere presentado para que en el plazo de diez días subsane la falta o acompañe los documen-

**31. artikulua.** *Alta, baja eta datu-aldaketan ondoretarako profesionaltasuna eta gainerako betekizunak egiaz-tatzeko agiriak*

1. Gizarte Segurantzaren Sistemako edozein araubidetera bildutako pertsonen altak, bajak eta datu-aldaketak eskatzeko betebeharra duten subjektuek egiaztatu beharko dituzte, bidezkoa dena kontuan hartuta, zerbitzu-emateak, jarduera modu profesionalean gauzatzea eta kasuan kasuko araubidera biltzeko osterantzeko betekizun eta inguruabar erabakigarriak izatea, betekizun horiek betekizari utzi diotela edo, hala denean, betekizun horiek ukitzen dituzten aldaketak gauzatu direla. Egiaztatze horiek egingo dira Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiak eskatutako agiri edo txostenak aurkeztuta, baldin eta agiri edo txosten horiek Diruzaintza Nagusiaren esku ez badaude eta aipatu xedetarako beharrezkoak badira.

Alten, bajen eta datu-aldaketen eskabideekin batera aurkeztuko dira, hala denean, esanbidez ezarritako agiriak, erregelamendu honen 40. artikuluan eta hurrengoetan, eta hori garatzeko aplikatu beharreko gainerako xedapenetan.

2. Alta- eta baja-eskabideek ez badiuzte betetzen ezarritako betekizunak, eta eskabide horiekin batera ez badira aurkezten erregelamendu honetan eta gainerako xedapen osagarrietan agindutako agiriak, agindeia egingo zaio halako eskabideak aurkeztu dituenari, hamar eguneko epean akatsa ongi dezan

tos preceptivos, con indicación de que, si no lo hiciera, se le tendrá por desistido de su petición y se realizarán de oficio las actuaciones que procedan, notificándose a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a los efectos pertinentes.

3. En todo caso, las Direcciones Provinciales de la Tesorería General de la Seguridad Social o las Administraciones de las mismas podrán solicitar de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y, en su caso, de las demás Administraciones en los términos establecidos en el artículo 4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, los informes precisos sobre la concurrencia de los hechos y demás circunstancias determinantes del alta, baja o variación solicitadas o practicadas.

**Artículo 32.** *Forma, lugar y plazo de las solicitudes de altas, bajas y variaciones de datos*

1. La iniciación en la prestación de servicios a la empresa o el cese en la misma por los trabajadores por cuenta ajena y la iniciación o el cese en la actividad desarrollada por los trabajadores por cuenta propia se comunicarán necesariamente mediante los correspondientes modelos oficiales de solicitud, acompañados de los documentos establecidos al efecto en los artículos 30, 31 y 40 y siguientes de este Reglamento, o por los procedimientos especiales establecidos al efecto.

edo nahitaezko agiriak aurkez ditzan. Horrez gain, eskabideak egin dituenari ohartaraziko zaio agindua bete ezean bere eskaeran atzera egin duela ulertuko dela, eta ofizioz egingo direla bidezko jardunak, Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzailezari hori jakinarazita, kasuan kasuko ondoretarako.

3. Edozein kasutan ere, Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiaren probintziako zuzendaritzek edo horien administrazioek txosten zehatzak eska diezazkiekete Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzailezari eta, hala denean, osterantzeko administrazioei, azaroaren 26ko 30/1992 Legearen 4. artikulua ezarritakoaren arabera. Txosten horien bidez zehaztuko da egitate eta gainerako inguruabar erabakigarriak dauden ala ez, eskatu edo gauzatutako alta, baja edo datu-aldaketei dagokienez.

**32. artikulua.** *Alta, baja eta datu-aldaketak eskatzeko modua, tokia eta epea*

1. Inorentzat lan egiten duten langileak enpresari zerbitzuak ematen hasi badira, edo langile horiek zerbitzuak emateari utzi badiote, eta beregaineko langileen jarduera hasi bada edo jarduera horri utzi bazaio, hori nahitaez komunikatuko da kasuan kasuko eredu ofizialen bidez, edo ondore horretarako ezarri prozedura berezien bidez; eredu horiekin batera aurkeztu beharko dira erregelamendu honen 30 eta 31. artikuluek, eta 40. artikulua eta ondorengoek ezarri agiriak.

2. Las solicitudes para el alta de los trabajadores, bien solas, si se tratare de altas sucesivas, o bien juntamente con las solicitudes de afiliación, si se tratare de altas iniciales, deberán ir dirigidas a la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administraciones de la misma en la provincia en que esté domiciliada la empresa a la que preste sus servicios el trabajador por cuenta ajena o asimilado o en la que radique el establecimiento o, en su defecto, tenga su domicilio el trabajador por cuenta propia.

Las solicitudes para la baja y variaciones de datos de trabajadores deberán dirigirse a la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administración de la misma en que aquéllos hayan sido dados de alta.

Si las solicitudes de altas, bajas o variaciones de datos se presentaren en otra Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administración de la misma o en los lugares previstos en el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, se estará a lo dispuesto en el apartado 1.1.º del artículo 27 y, en su caso, en el artículo 39 de este Reglamento.

3. Las solicitudes de alta, baja y variaciones de datos de los trabajadores deberán formularse en los plazos siguientes:

2. Langileen alta-eskabideak zuzendu beharko dira Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiaren probintziako zuzendaritzara edo horren administrazio batera. Alta-eskabideak egin daitzeko banaka, elkarren segidakoak badira, edo afiliazio-eskabideekin batera, hasierakoak badira. Probintziako zuzendaritza edo administrazio hori izango da, inorentzat lan-zerbitzuak ematen dituen langilearen kasuan, edo langile horrekin berdinetsitakoaren kasuan, enpresa dagoen probintziakoa, eta langile autonomoaren kasuan, horren establezimendua dagoen probintziakoa, edo, establezimendurik izan ezean, langile autonomoaren egoitza dagoen probintziakoa.

Langileen bajei eta datu-aldaketei buruzko eskabideak zuzendu beharko dira langile horiei alta eman zaien Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiaren zuzendaritza nagusira edo horren administrazio batera.

Alten, bajei edo datu-aldaketen eskabideak aurkezten badira Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiaren beste probintziako zuzendaritza batean edo honen beste administrazio batean, edo azaroaren 26ko 30/1992 Legearen 38.4 artikulua ezarri tokietan, kontuan hartuko da erregelamendu honen 27. artikuluko 1.1 idatz-zatian eta, hala denean, 39. artikuluan xedatutakoa.

3. Langileen altei, bajei eta datu-aldaketei buruzko eskabideak ondoko epeetan aurkeztu beharko dira:

1.º Las solicitudes de alta deberán presentarse por los sujetos obligados con carácter previo al comienzo de la prestación de servicios por el trabajador, sin que en ningún caso puedan serlo antes de los sesenta días naturales anteriores al previsto para la iniciación de la misma.

En los casos excepcionales en que no hubiere podido preverse con antelación dicha iniciación, si el día o días anteriores a la misma fueren inhábiles o si la prestación de servicios se iniciare en horas asimismo inhábiles, deberán remitirse, con anterioridad al inicio de la prestación de servicios, por telegrama, fax o por cualquier otro medio electrónico, informático o telemático, los documentos para el alta inicial o sucesiva debidamente cumplimentados o, si ello no fuere posible por no disponer de los modelos reglamentarios, se remitirán, asimismo con carácter previo y por dicho medio o cualquier otro procedimiento electrónico, informático o telemático, los datos que determine el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende sin perjuicio de lo especialmente previsto en los artículos 43 y siguientes de este Reglamento.

En todo caso, cuando el empresario no cumpliera en tiempo su obligación de dar de alta a sus trabajadores o asimilados, éstos, sin perjuicio de las responsabilidades en que aquél pueda incurrir, podrán solicitarla directamente en cualquier momento posterior a la constatación de dicho incumplimiento.

1) Betebeharpeko subjektuek alta-  
-eskabideak aurkeztuko dituzte langileak zerbitzuak ematen hasi aurretik. Hala ere, alta-  
-eskabide horiek ezin dira aurkeztu zerbitzuak ematen hasteko aurreikusitako eguna baino egutegiko hirurogei egun lehenago.

Salbuespeneko kasuetan, zerbitzu-  
-emate horien hasiera aurreikustea ezinezkoa bada, zerbitzuok ematen hasi aurreko eguna edo egunak baliogabeak badira, edo zerbitzuak ordu baliogabeetan ematen hasten badira, hasierako altaren edo elkarren segidako alten agiriak behar bezala beteta bidali beharko dira zerbitzuak ematen hasi aurretik, telegrama, fax edo beste edozein bide elektronikoren bidez. Hori posible ez bada, arauk ezarri ereduak ez izateagatik, Lan eta Gizarte Segurantzaren Ministerioak zehaztutako datuak bidaliko dira, zerbitzuak ematen hasi aurretik, telegrama edo faxa erabilita, edo beste edozein prozedura elektronikoko, informatiko zein telematikoko erabilita.

Aurreko lerroketan xedatutakoak ez dio kalterik egingo erregelamendu honen 43. artikuluan eta hurrengoetan bereziki ezarritakoari.

Edozein kasutan ere, enpresaburuak ez duenean garaiz betetzen bere langilei edo langile horiekin berdinetsitakoei alta emateko betebeharrak, enpresaburu horrek izan ditzakeen erantzukizunak gorabehera, langileek zuzenean eska dezakete alta, enpresaburuak bere betebeharrak bete ez duela egiaztatu ondo.

En estos supuestos, la Dirección Provincial de la Tesorería General o Administración de la misma dará cuenta de estas solicitudes a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social al objeto de las comprobaciones y efectos que procedan.

2.º Las solicitudes de baja y de variaciones de datos de los trabajadores deberán presentarse dentro del plazo de los seis días naturales siguientes al del cese en el trabajo o de aquél en que la variación se produzca.

3.º La Tesorería General de la Seguridad Social podrá excepcionalmente autorizar la presentación de las solicitudes de altas, bajas y variaciones de datos de los trabajadores en otros plazos distintos a los establecidos en los apartados 3.1.º y 3.2.º anteriores a aquellas empresas que justifiquen debidamente importante dificultad de cumplirlos.

Las autorizaciones concedidas podrán ser revocadas si se pusiere de manifiesto que con ellas se originan perjuicios a los trabajadores en orden a su derecho a las prestaciones o se dificulta el cumplimiento de las obligaciones de los responsables del pago en materia de Seguridad Social o la gestión y el control del proceso recaudatorio de la Tesorería General de la Seguridad Social.

4. Las variaciones de los datos relativos a los trabajadores facilitados en las solicitudes de alta, en todo lo que no se halle previsto en el número anterior, se registrarán por lo dispuesto en el artículo 28 de este Reglamento.

ren, edozein unetan. Horrelako egoeretan, Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiak edo horren administrazio baten eskabide horien berri emango dio Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzailetzari, bidezko egiaztapen eta ondoretarako.

2) Langileen bajen eta datu-aldaketen eskabideak aurkeztu beharko dira, langile horiek lanari utzi edo datu-aldaketa gertatu eta egutegiko hurrengo sei egunetako epean.

3) Salbuespenez, Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiak baimen dezake langileen alden, bajen eta datu-aldaketen eskabideak aurreko 3.1 eta 3.2 idatz-zatietan ezarri epeetatik kanpo aurkeztea. Baimen horiek izan ditzakete eskabideak epe horietan aurkezteko zailtasun handiak izan dituztela justifikatzen duten enpresek.

Emandako baimenak ezeza daitezke, argi geratzen bada baimen horiekin langileei galerak eragiten zaizkiela, prestazioak jasotzeko duten eskubideari begira, edo argi geratzen bada baimen horiek oztopatu egiten dutela ordaintzaren erantzuleek Gizarte Segurantzari begira dituzten betebeharrak betetzea edo Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiaren bilketa-prozesuaren kudeaketa eta kontrola.

4. Aurreko zenbakiak arautu gabeko alde guztietan, erregelamendu honen 28. artikuluan xedatutakoak arautuko ditu aldaketak, alta-eskabideetan langileen inguruan jasotako datuei begira.



5. De las solicitudes de altas, bajas y comunicaciones de variaciones de datos, así como de la documentación que presenten los interesados, éstos podrán exigir copia sellada en los términos regulados en los artículos 35.c) y 70.3 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre.

5. Interesdunek kopia zigilatua eska dezakete, eurek egindako alta- eta baja-eskabideei, eta datu-aldaketen komunikazioei dagokienez, bai eta eurek aurkeztutako agiriei dagokienez ere, azaroaren 26ko 30/1992 Legearen 35.c) eta 70.3 artikuluek arautakoaren arabera.

## CAPÍTULO V

### **Reconocimiento del derecho a la afiliación, altas y bajas y efectos de las mismas**

#### **Artículo 33.** *Reconocimiento del derecho*

1. Es competente para reconocer el derecho a la afiliación, al alta o a la baja en la Seguridad Social la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o la Administración de la misma en la provincia en que se encuentre abierta la cuenta de cotización del empresario al que presta servicios el trabajador por cuenta ajena o en la que radique el establecimiento del trabajador por cuenta propia o, en su defecto, en la que éste tenga su domicilio, sin perjuicio de las peculiaridades previstas en el artículo 39 del presente Reglamento.

2. El derecho a la afiliación, al alta y a la baja en la Seguridad Social se reconocerá por la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administración de la misma competente, una vez efectuadas las

## V. KAPITULUA

### **Afiliatorako, altetarako eta bajetarako eskubidea aitortzea, eta horien ondoreak**

#### **33. artikulua.** *Eskubidea aitortzea*

1. Erregelamendu honen 39. artikulua jaso berezitasunak gorabehera, Gizarte Segurantzaren afiliazio-, alta- edo baja-eskubidea aitortzeko eskumena du Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiaren probintziako zuzendaritzak edo horren administrazio batek. Probintziako zuzendaritza edo administrazio hori izango da, inorentzat lan-zerbitzuak ematen dituen langilearen kasuan, horren enpresaburuak kotizazio-kontua irekita duen probintziakoa, edo, langile autonomoaren kasuan, horren establezimendua dagoen probintziakoa edo, establezimendurik izan ezean, langile autonomoaren egoitza dagoen probintziakoa.

2. Gizarte Segurantzaren afiliazio-, alta- eta baja-eskubidea aitortuko du Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiaren probintziako zuzendaritza eskudunak edo horren administrazio eskudun batek. Eskubide horiek aitortuko

pertinentes operaciones de comprobación, en el acto de presentación de la solicitud. Si la solicitud no reúne los requisitos o no se acompañan los documentos a que se refieren los artículos 24 y 31, se estará a lo dispuesto en el artículo 71.1 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre. En el caso de que figuren o deban tenerse en cuenta hechos, alegaciones o pruebas distintas de las aducidas por los solicitantes, se seguirá para su reconocimiento el mismo procedimiento que se establece para la inscripción del empresario en el apartado 2 del artículo 13 de este Reglamento.

Cuando proceda la desestimación de la afiliación, del alta o de la baja, la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o la Administración de la misma competente adoptará resolución motivada, con sucinta referencia de hechos y fundamentos de derecho y en la que consten la forma y el plazo establecidos para su impugnación.

**Artículo 34.** *Efectos de la afiliación: registro, número y documentos de afiliación*

1. La afiliación de los trabajadores y asimilados se registrará en el mismo fichero general de afiliación, en el que figurarán todos los comprendidos en el campo de aplicación del Sistema de la Seguridad Social. Dicho Registro estará a cargo de la Tesorería General de la Seguridad Social y contendrá los datos y la organización necesarios para desarrollar la gestión del sistema de la Seguridad Social.

dira kasuan kasuko egiaztapen-eragiketarik gauzatu ondoren, eskabidea aurkezteko ekitaldian bertan. Eskabideak 24 eta 31. artikuluetako betekizunak betetzen ez baditu, edo eskabidea artikuluhoriek aipatu agiriekin batera aurkezten ez bada, kontuan hartuko da azaroaren 26ko 30/1992 Legearen 71.1 artikuluan xedatutakoa. Eskatzaileek adierazitakoen aldean desberdinak diren egitateak, alegazioak edo frogak izan edo kontuan hartu behar badira, horiek aitorzeko erabiliko da erregelamendu honen 13. artikuluko 2. idatz-zatiak enpresaburua inskribatzeko ezarri prozedura.

Afiliazioa, alta edo baja gaitzestea bidezkoa denean, Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiaren probintziako zuzendaritza eskudunak edo horren administrazio eskudun batek arrazoituetako ebazpena emango du, zuzenbideko egitate eta oinarriak labor aipatuta, eta ebazpena aurkaratzeko ezarri den modua eta epea jasota.

**34. artikulua.** *Afiliazioaren ondoreak: afiliazioaren erregistroa, zenbakia eta agiriak*

1. Langileen eta langile horiekin berdinetsitakoen afiliazioa erregistratuko da afiliazio-fitxategi orokor berean. Fitxategi horretara bilduko dira Gizarte Segurantzaren Sistemako aplikazio-esparruan dauden guztiak. Erregistro hori Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiaren ardurapean egongo da; Erregistroak izango du Gizarte Segurantzaren Sistema kudeatzeko behar besteko datu eta antolaketa.

2. A efectos de su afiliación al Sistema de la Seguridad Social, a cada trabajador se asignará su mismo número de la Seguridad Social, que tendrá carácter vitalicio y válido para todo el territorio del Estado y que se hará constar en el Registro a que se refiere el apartado anterior.

Cuando se trate de trabajador por cuenta propia o autónomo, el código de cuenta de cotización deberá coincidir con su número de la Seguridad Social o, en su defecto, con el número de afiliación a la Seguridad Social que se asigne a dicho trabajador.

3. El reconocimiento de la condición de afiliado a la Seguridad Social, además de los efectos que para las altas se determinan en el apartado 1 del artículo siguiente, dará derecho a obtener el documento de afiliación a la Seguridad Social, que será expedido y, en su caso, renovado por la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administración de la misma competente. Dicho documento contendrá, además del número de la Seguridad Social, los datos que determine el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y acreditará preferentemente la condición de afiliado que le hubiere sido reconocida.

4. La Tesorería General de la Seguridad Social facilitará a cada trabajador afiliado el documento de afiliación o, en sustitución del mismo, el documento identificativo en la Seguridad Social a que se refiere el artículo 22 de este Reglamento.

2. Gizarte Segurantzaren Sistemako afiliazio-ondoretarako, langile bakoitzari emango zaio Gizarte Segurantzaren zenbaki bera. Zenbaki horrek bi-ziarteko izaera izango du, eta estatuko lurralde osorako balioko du. Zenbaki hori agerraraziko da aurreko idatz-zatian aipatu Erregistroan.

Beregaineko langilearen edo langile autonomoaren kasuan, kotizazio-kontuaren kodea bat etorri beharko da langile horrek duen Gizarte Segurantzako zenbakiarekin edo, zenbaki hori izan ezean, langile horri eman zaion Gizarte Segurantzaren afiliazio-zenbakiarekin.

3. Gizarte Segurantzaren afiliazio-egoera aitortzeak sortuko ditu, hurrengo artikuluko 1. idatz-zatian aldez aurretik ondoez gain, Gizarte Segurantzaren afiliazio-agiria eskuratzeko eskubidea. Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiaren probintziako zuzendaritza eskudunak edo horren administrazio eskudun batek eman eta, hala denean, berri-tatuko du Gizarte Segurantzaren afiliazio-agiria. Agiri horrek jasoko ditu, Gizarte Segurantzako zenbakiaz gain, Lan eta Gizarte Segurantzaren Ministerioak ezarritako datuak; agiri horrek lehentasunez egiaztatuko du langileari aitortu zaion afiliazio-egoera.

4. Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiak afiliatutako langile bakoitzari afiliazio-agiria emango dio edo, horren ordean, erregelamendu honen 22. artikuluko aipatu Gizarte Segurantzaren identifikazio-agiria.

**Artículo 35.** *Efectos especiales de las altas y bajas de los trabajadores*

1. El reconocimiento del alta del trabajador determina la situación de alta del mismo en el Régimen de la Seguridad Social que corresponda en razón de su actividad o la de su empresa, con los derechos y obligaciones inherentes a dicha situación conforme a las normas reguladoras del Régimen en que aquél quede encuadrado.

1.º En todos los casos, las altas cuyas solicitudes hayan sido presentadas con carácter previo a la prestación de servicios únicamente surtirán efectos, en orden a los derechos y obligaciones inherentes a dicha situación de alta, a partir del día en que se inicie la actividad.

Las altas, cuyas solicitudes hayan sido presentadas con anterioridad a la iniciación de la prestación de servicios en los términos regulados en el apartado 3.1 del artículo 32 de este Reglamento, no surtirán efectos cuando el que la hubiere formulado comunique la no iniciación de la prestación de servicios del trabajador a que la misma se refiera con anterioridad al día indicado para dicha iniciación, por los medios o procedimientos utilizados para solicitar dicha alta previa.

Las altas solicitadas por el empresario o, en su caso, por el trabajador fuera de los términos establecidos sólo tendrán efectos desde el día en que se formule la solicitud, salvo que se haya producido ingreso de cuotas en plazo reglamentario, en cuyo caso el alta retrotraerá sus efectos a la fecha en que

**35. artikulua.** *Langileen alten eta bajei ondore bereziak*

1. Langileari alta aitortzeak dakar langilea alta-egoeran izatea Gizarte Segurantzaren kasuan kasuko araubidean. Araubide hori izango da langilearen jardueraren araberakoa edo langileak lan egiten duen enpresako jardueraren araberakoa. Langileak alta-egoerari datzekion eskubide eta betebeharrak izango ditu, kokatuta dagoen araubideko arauekin bat etorritik.

1) Edozein kasutan ere, zerbitzuak eman aurretik aurkeztutako alta-eskabideek ondoreak sortuko dituzte, alta-egoerari datzekion eskubide eta betebeharrak begira, jarduera zein egunetan hasi eta egun horretatik aurrera bakarrik.

Erregelamendu honen 32. artikuluko 3.1 idatz-zatian araututakoaren arabera, zerbitzuak ematen hasi aurretik aurkeztutako alta-eskabideek ez dute ondorearik sortuko, eskabide hori aurkeztu duenak komunikatzen duenean, aurretiazko alta hori eskatzeko bide edo prozedurak erabilita, eskabidean aipatu langilearen zerbitzu-ematea ez dela hasiko horretarako adierazi eguna baino lehenago.

Enpresaburuak edo, hala denean, langileak epez kanpo aurkeztutako alta-eskabideek ondoreak sortuko dituzte eskabidea aurkezten den egunetik aurrera bakarrik, salbu eta kuotak arauk ezarri epean ordaindu direnean; azken kasu horretan, altaren ondoreak atzera egingo dute, kasuan kasuko langilearen

se hayan ingresado las primeras cuotas correspondientes al trabajador de que se trate.

Las solicitudes defectuosas surtirán efectos, conforme a los párrafos anteriores, cuando se subsanen en el plazo de diez días los datos o documentos omitidos y requeridos.

2.º Las altas practicadas de oficio por las Direcciones Provinciales de la Tesorería General de la Seguridad Social o las Administraciones de las mismas retrotraerán sus efectos a la fecha en que los hechos que las motiven hayan sido conocidos por unas u otras.

Si las altas se efectuasen de oficio por las citadas Direcciones Provinciales o Administraciones como consecuencia de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, los efectos de la declaración del alta se retrotraerán a la fecha en que se haya llevado a cabo tal actuación, salvo en el caso de que la misma hubiera sido promovida por orden superior, a instancia de las entidades gestoras o como consecuencia de denuncia, queja o petición expresa, en cuyo caso los efectos se retrotraerán a la fecha en que se haya producido la orden superior o la instancia de la entidad gestora o en que hayan tenido entrada las referidas instancias, denuncia, queja o petición.

No obstante, cuando la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social consista en un requerimiento de pago de cuotas o actas de liquidación definitiva en vía administrativa, siempre que se hubiera efectuado el ingreso de su importe, los efectos del alta se

lehenengo kuotak ordaindu ziren data arte.

Eskabide akastunek ondoreak sortuko dituzte, aurreko paragrafoen arabera, hamar eguneko epean ongitzen direnean aginduzkoak izan eta aurkeztu ez diren datu eta agiriak.

2) Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiaren probintziako zuzendaritzek edo horien administrazioek ofizioz gauzatutako alten ondoreek atzera egingo dute, batzuek zein besteek alta horiek arrazoitzen dituzten egitateen berri zein datatan izan eta data hori arte.

Probintziako zuzendaritzek edo horien administrazioek ofizioz gauzatzen badituzte altak, Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzailetzaren jardunaren ondorioz, alta-adierazpenaren ondoreek atzera egingo dute jardun hori gauzatu zen data arte, salbu eta jardun hori eragin denean goi-agindu bidez, erakunde kudeatzaileek hala eskatuz, edo esanbidezko salaketaren, kexaren edo eskaeraren ondorioz; azken horien kasuan, altaren ondoreek atzera egingo dute goi-agindua eman zen data arte, erakunde kudeatzailearen eskabidea egin zen data arte, edo eskabide, salaketa, kexa edo eskaerak aurkeztu ziren data arte.

Hala ere, Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzailetzaren jarduna oinarritzen denean kuotak ordaitzeko agindeian edo administrazio-bideko behin betiko likidazio-aktetan, kuotak ordainduz gero, altaren ondoreek atzera egingo dute, agindeian edo aktan jaso

retrotraerán, para causar futuras prestaciones, a la fecha de inicio del período de liquidación figurado en el requerimiento o acta.

3.º En los supuestos a que se refieren los apartados 1.1.º y 1.2.º precedentes, los sujetos obligados a solicitar el alta incurrirán en las responsabilidades que de su falta de solicitud se deriven con anterioridad a dichas fechas. Sin embargo, la obligación de cotizar, en todo caso, nacerá desde el día en que se inició la actividad, salvo que por aplicación de oficio de la prescripción no fueran exigibles ni admisibles a ningún efecto las cuotas correspondientes.

4.º Lo dispuesto en los apartados anteriores sobre los efectos de las altas se entiende sin perjuicio de las especialidades previstas en el capítulo VI de este Título.

2. La baja del trabajador producirá efectos desde el cese en la prestación de servicios por cuenta ajena, en la actividad por cuenta propia o, en su caso, en la situación determinante de su inclusión en el Régimen de Seguridad Social de que se trate.

1.º La solicitud de baja del trabajador extinguirá la obligación de cotizar desde el cese en el trabajo, en la actividad o en las demás situaciones antes indicadas, siempre que se haya comunicado en el modelo o medio oficialmente establecido y dentro de los plazos fijados en el artículo 32.3 de este Reglamento.

2.º En los casos en que no se solicite la baja o ésta se formule fuera del

likidazioaldiaren hasierako data arte, bihar-etzi prestazioak sor daitezten.

3) Aurreko 1.1 eta 1.2 idatz-zatieta kasuetan, alta eskatzeko betebeharra duten subjektuek eskabidea ez egitearen ondoriozko erantzukizunak izango dituzte, data horiek baino lehenago. Aizitik, kotizatzeo betebeharra jarduera hasi zen egunean sortuko da beti, salbu eta preskripzioa ofizioz aplikatzeagatik kasuan kasuko kuotak ez direnean eskatzeko modukoak, ezta onartzeko modukoak ere, inolako ondoretarako.

4) Alta-ondoreen inguruan aurreko idatz-zatietan xedatutakoak ez die kalterik egingo titulu honen VI. kapituluari jasotako berezitasunei.

2. Langilearen bajak ondoreak sortuko ditu inorentzat zerbitzuak emateari utzi zaionetik, beregaineko jarduerari utzi zaionetik edo, hala denean, Gizarte Segurantzaren kasuan kasuko araubidera biltzeko behar den egoera erabakigarriari utzi zaionetik.

1) Langilearen baja-eskabideak kotizatzeo betebeharra azkenduko du, lanari, jarduerari edo lehen aipatu osterrantzeko egoeretan izateari utzi zaionetik, baldin eta baja komunikatu bada ezarritako eredu edo bide ofizialak erabiltza eta erregelamendu honen 32.3 artikuluan ezarri epeetan.

2) Baja eskatzen ez denean, edo baja epeaz kanpo eta ezarritakoak ez di-

plazo y en modelo o medio distinto de los establecidos, no se extinguirá la obligación de cotizar sino hasta el día en que la Tesorería General de la Seguridad Social conozca el cese en el trabajo por cuenta ajena, en la actividad por cuenta propia o en la situación determinante de la inclusión en el Régimen de Seguridad Social de que se trate.

3.º Cuando la Tesorería General de la Seguridad Social curse la baja de oficio, por conocer el cese en el trabajo, en la actividad o en la situación de que se trate como consecuencia de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, por los datos obrantes en la misma o en una entidad gestora o por cualquier otro procedimiento, la obligación de cotizar se extinguirá desde el mismo día en que se haya llevado a cabo dicha actuación inspectora o hayan sido recibidos los datos o documentos que acrediten el cese en el trabajo por cuenta ajena, en la actividad por cuenta propia o en la situación correspondiente.

4.º No obstante lo dispuesto en los apartados anteriores, los interesados podrán probar, por cualquiera de los medios admitidos en derecho, que no se inició la actividad en la fecha notificada al solicitar el alta o que el cese en la actividad, en la prestación de servicios o en la situación de que se trate, tuvo lugar en otra fecha, a efectos de la extinción de la obligación de cotizar, sin perjuicio, en su caso, de los efectos

ren eredu edo bideak erabilita eskatzen denean, kotizatzeko betebeharra ez da azkenduko, inorentzat egindako lanari utzi, beregaineko jarduerari utzi edo Gizarte Segurantzaren kasuan kasuko araubidera biltzeko behar den egoera erabakigarriari utzi eta Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiak uzte horien berri duen eguna arte.

3) Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiak baja ofizioz gauzatzen duenean, kotizatzeko betebeharra azkenduko da. Diruzaintza Nagusiak baja ofizioz gauzatuko du, lanari, jarduerari edo kasuan kasuko egoerari utzi zaiola dakienean, Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzailetzaren jardueraren ondorioz, Diruzaintza Nagusian bertan, edo erakunde kudeatzaile batean dauden datuengatik edo beste edozein prozedurarengatik. Kotizatzeko betebeharra azkenduko da, Ikuskatzailetzaren jarduera gauzatu den egunetik aurrera, edo Diruzaintza Nagusiak zein egunetan jaso inorentzat egindako lanari, beregaineko jarduerari edo kasuan kasuko egoerari utzi zaiola egiaztatzen duten datuak edo agiriak eta egun horretatik aurrera.

4) Aurreko idatz-zatietan xedatutakoa gorabehera, kotizatzeko betebeharra azken dadin, interesdunek froga dezakete, zuzenbidean onartutako edozein bide erabilita, jarduera ez zela hasi alta eskatzerakoan jakinarazitako datan, edo beste data batean utzi zitzaiola jarduerari, zerbitzu-emateari edo kasuan kasuko egoeran izateari. Hori frogatzeak, ordea, ez die kalterik egingo sortu beharreko ondoreei, bidegabe ordain-

que deban producirse tanto en orden a la devolución de las cuotas que resulten indebidamente ingresadas como respecto del reintegro de las prestaciones que resulten indebidamente percibidas, salvo que por aplicación de la prescripción no fuera exigible ni la devolución ni el reintegro.

5.º La mera solicitud de la baja y el reconocimiento de la misma no extinguirá la obligación de cotizar ni producirá los demás efectos de aquélla si continuase la prestación del trabajo o el desarrollo de la actividad o situación correspondiente o cuando, no continuando éstas, el trabajador incidiese en una situación asimilada a la del alta en la que se halle expresamente establecida la subsistencia de la obligación de cotizar.

3. En los Regímenes de la Seguridad Social que tengan establecido que la cotización debe efectuarse por meses completos, los efectos de las altas y de las bajas respecto de la cotización, en sus diversos supuestos, se entenderán referidos, respectivamente, al día primero del mes natural en que concurran las condiciones determinantes de la inclusión en el Régimen de que se trate y al último día del mes natural en que tales condiciones dejen de concurrir en el interesado, sin perjuicio de lo especialmente previsto en los artículos 45.1.5 y 49.3 de este Reglamento.

4. Reconocido el derecho al alta por la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administración de la misma competente,

dutako kuotak berreskuratzearen inguruan edo bidegabe jasotako prestazioak itzultzearen inguruan, salbu eta, preskripzioa aplikatzeagatik ezin denean eskatu kuotak berreskuratzea eta prestazioak itzultzea.

5) Baja eskatu eta baja hori aitortu arren, kotizatzeke betebeharra ez da azkenduko, eta azkentzearen gainerako ondoreak ere ez dira sortuko, lan-prestazioak emateari zein jarduerak gauzateari, edo kasuan kasuko egoerari eusten bazaio. Beste horrenbeste gertatuko da, lan-prestazioak emateari zein jarduerak gauzateari, edo kasuan kasuko egoerari eutsi ez arren, langilea altarekin berdinetatik egoeran badago, eta egoera horri begira esanbidez ezarri bada kotizatzen jarraitzeko betebeharra.

3. Gizarte Segurantzaren araubide batzuetan ezarri da kotizazioa hila bete osoen arabera egin behar dela. Kotizazioaren egoera desberdinei begira, araubide horietan ulertuko da altek ondoreak sortzen dituztela, kasuan kasuko araubidera bildu ahal izateko baldintzak betetzen diren egutegiko hilabetearen lehenengo egunean. Halaber, ulertuko da, bajek ondoreak sortzen dituztela, interesdunak baldintza horiek izateari uzten dion egutegiko hilabetearen azken egunean. Horrek guztiorrek ez dio kalterik egingo erregelamendu honen 45.1.5 eta 49.3 artikuluetan ezarritakoari.

4. Behin Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiaren probintziako zuzendaritza eskudunak edo horren administrazio eskudun batek alta-eskubidea



ésta expedirá los correspondientes justificantes, que deberán ser conservados por el empresario mientras el trabajador no cause baja y, en todo caso, durante cinco años, o por el trabajador autónomo, con obligación de conservar dichos justificantes también durante igual período.

Asimismo, declarada la baja, los documentos de baja deberán conservarse durante el mismo período de cinco años.

Las obligaciones de conservación de los justificantes a que se refieren los párrafos anteriores se considerarán cumplidas con la sola impresión, autorizada por la Tesorería General de la Seguridad Social, de los partes de alta y baja cuyos datos hubieren sido transmitidos al fichero general de afiliación por medios electrónicos, informáticos o telemáticos, en el momento en que le sean requeridos por los interesados o por autoridad judicial o administrativa.

5. Las altas de pleno derecho a que se refiere el apartado 2 del artículo 29 de este Reglamento surtirán los efectos que la Ley les atribuye sin necesidad de reconocimiento del derecho a las mismas y sin perjuicio de la obligación de los empresarios de solicitar el alta de los trabajadores o de que, en su caso, deban promoverse las demás actuaciones que procedan y sin perjuicio, asimismo, de las responsabilidades a que hubiere lugar.

6. Las situaciones de alta especial de huelga, cierre patronal y demás que puedan determinarse surtirán los efec-

aitortuta, horrek kasuan kasuko egiaztagiriak emango ditu. Enpresaburuak egiaztagiri horiek gorde beharko ditu, langileak baja hartzen ez duen bitartean, eta bost urtean beti. Langile autonomoak ere betebeharra izango du, egiaztagiri horiek bost urtean gordetzeko.

Orobat, behin baja adierazita, baja-agiriak ere bost urtean gorde beharko dira.

Aurreko paragrafoetako egiaztagiriak gordetzeko betebeharrak betetzat jo daitezten, nahiko izango da altako eta bajako parteak Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiaren baimenarekin inprimatzea, noiz eta interesdunek edo agintaritzak judizialak nahiz administrazio-agintaritzak egiaztagiri horiek eskatzen dituztenean. Parte horiek izango dira afiliazio-fitxategi orokorrean bide elektronikoa, informatikoa edo telematikoen bidez igorritako datuak jaso dituztenak.

5. Erregelamendu honen 29. artikuluko 2. idatz-zatiak aipatu zuzenbide osoko altek sortuko dituzte legeak eraxkitako ondoreak. Zuzenbide osoko alteen kasuan ez dago zertan alta-eskubidea aitortu. Alabaina, enpresaburuak langileen alta eskatzeko betebeharra izango dute, edo, hala denean, bidezkoak diren osterantzeko jardunak gauzatu beharko dira. Orobat, ez zaie kalterik egingo izan daitezkeen erantzukizunei.

6. Grebaren eta ugazabek enpresa ixtearen ondoriozko alta bereziko egoerek eta ezar daitezkeen gainerako alta

tos que fije la norma que las hubiere establecido y las que la complementen y desarrollen.

7. Lo dispuesto en los apartados anteriores se entiende sin perjuicio de los efectos de las altas y bajas indebidas previstos en los artículos 60 y 61 de este Reglamento.

**Artículo 36.** *Situaciones asimiladas a la de alta*

1. Continuarán comprendidos en el campo de aplicación del Régimen de la Seguridad Social en que estuvieran encuadrados, pero en situación asimilada a la de alta en el mismo, quienes, aun cuando hubieren cesado en la prestación de servicios o en el desarrollo de la actividad determinante del encuadramiento en dicho Régimen, se encuentren en alguna de las siguientes situaciones:

1.º La situación legal de desempleo, total y subsidiado, y la de paro involuntario una vez agotada la prestación, contributiva o asistencial, siempre que en tal situación se mantenga la inscripción como desempleado en la oficina de empleo.

2.º La excedencia forzosa.

3.º La situación de excedencia para el cuidado de hijos con reserva de puesto de trabajo, de acuerdo con la legislación aplicable.

4.º La suspensión del contrato de trabajo por servicio militar o prestación social sustitutoria.

bereziko egoerek ondoreak sortuko dituzte. Ondore horiek ezarriko ditu alta bereziko egoera jaso duen arauak, bai eta arau hori osatu eta garatzen duten arauak ere.

7. Aurreko idatz-zatietan xedatutakoak ez die kalterik egingo erregelamendu honen 60 eta 61. artikuluetan ezarri bidegabeko alten eta bajen ondorei.

**36. artikulua.** *Altarekin berdinetsitako egoerak*

1. Gizarte Segurantzaren aplikazio-esparruko zein araubidetan kokatuta egon eta araubide horretan iraungo dute, baina altarekin berdinetsitako egoeran, araubide horretan kokatzeko erabakigarri den zerbitzua emateari edo jardura gauzatzeari utzi arren, ondoko egoera bat dutenek:

1) Legezko langabezia-egoera, erabatekoa eta sorospidezkoa; eta, behin langabezia-prestazioa bukatuta, kontribuzio bidezkoa zein laguntza bidezkoa, nahi gabeko langabezia-egoera, baldin eta egoera horretan enpleguaren bulegoan langabetuaren inskripzioari eusten bazaio.

2) Derrigorreko eszedentzia.

3) Seme-alabak zaintzeko eszedentzia, lanpostua erreserbatuta, aplikatu beharreko legeriarekin bat etorritz.

4) Lan-kontratua etetea, soldadutzaren edo ordezkoko gizarte-prestazioaren ondorioz.

5.º El traslado del trabajador por la empresa fuera del territorio nacional.

6.º La suscripción de convenio especial en sus diferentes tipos.

7.º Los períodos de inactividad entre trabajos de temporada.

8.º Los períodos de prisión sufridos como consecuencia de los supuestos contemplados en la Ley 46/1977, de 15 de octubre, de Amnistía, en los términos regulados en la Ley 18/1984, de 8 de junio.

9.º La situación de aquellos trabajadores que no se encuentren en alta ni en ninguna otra de las situaciones asimiladas a la misma, después de haber prestado servicios en puestos de trabajo que ofrecieran riesgo de enfermedad profesional y a los solos efectos de que pueda declararse una invalidez permanente debida a dicha contingencia.

10.º Para los colectivos de artistas y de profesionales taurinos, los días que resulten cotizados por aplicación de las normas que regulan su cotización, los cuales tendrán la consideración de días cotizados y en situación de alta aunque no se correspondan con los de prestación de servicios.

11.º A los solos efectos de conservación del derecho a la asistencia sanitaria, la situación de baja de los trabajadores por cuenta ajena incluidos en el Régimen de la Seguridad Social que corresponda, habiendo permanecido o no en situación de alta en dicho Régimen durante un período mínimo de noventa días dentro de los trescientos sesenta y cinco días naturales inmediatamente

5) Enpresak langilea lurralde nazionaletik kanpora lekualdatzea.

6) Hitzarmen berezien modalitateetako bat egitea.

7) Jarduerarik gabeko aldiak sasoi-ko lanetan.

8) Urriaren 15eko 46/1977 Legeak, Amnistiari buruzkoak, ezarri egoeren ondorioz jasandako espetxealdiak, ekainaren 8ko 18/1984 Legeak araututakoaren arabera.

9. Lanbide-gaixotasunaren arriskua izateko moduko lanpostuetan zerbitzuak eman ostean, altan edo altarekin berdinetsitako egoeretan ez dauden langileen egoera, gertakizun horren ondoriozko baliaezintasun iraunkorra adierazteko besterik ez bada ere.

10) Artisten eta zezenketako profesionalen kolektiboentzat, euren kotizazioen inguruko arauak aplikatzearen ondorioz kotizatutako egunak. Egun horiek kotizatutako eta alta-egoerako egun moduan hartuko dira, nahiz eta zerbitzuak eman diren egunekin bat etorri ez.

11) Osasun-laguntzarako eskubideari eusteko besterik ez bada ere, Gizarte Segurantzaren kasuan kasuko araubidean inorentzat lan egiten duten langileen baja-egoera. Langile horiek araubide horretan iraun beharko dute, alta-egoeran zein alta-egoerarik gabe, gutxienez, laurogeita hamar egunetan, baja hartu aurreko egutegiko hirurehun eta hirurogeita bost egunen barruan. Ho-

anteriores al de la baja, conforme a los términos que para cada caso establece el artículo 6 del Decreto 2766/1967, de 16 de noviembre, en la redacción dada al mismo por el Decreto 3313/1970, de 12 de noviembre.

12.º Igualmente, a los solos efectos de asistencia sanitaria, la situación de los trabajadores despedidos, incluidos en el correspondiente Régimen de la Seguridad Social, que tengan pendiente de resolución ante la jurisdicción laboral demanda por despido improcedente o nulo.

13.º A los efectos de la protección por desempleo, las situaciones determinadas en el artículo 2 del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, o en las normas específicas que regulen dicha cobertura.

14.º En el Régimen Especial Agrario, la situación de desplazamiento al extranjero por razón de trabajo, en los términos regulados en el artículo 71 del Decreto 3772/1972, de 23 de diciembre.

15.º En el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, el período de los noventa días naturales siguientes al último día del mes en que se produzca la baja en dicho Régimen.

16.º Los períodos de percepción de ayudas e indemnizaciones por cese anticipado en la actividad agraria previsto en el Real Decreto 5/2001, de 12 de enero, por el que se establece un régimen de ayudas destinadas a fomentar el cese anticipado en la actividad agraria.

rrelakoetan, kontuan hartuko da kasu ba-koitzarentzat azaroaren 16ko 2766/1967 Dekretuak ezarritakoa, azaroaren 12ko 3313/1970 Dekretuak eman idazketan.

12) Berebat, osasun-laguntzaren ondoretarako besterik ez bada ere, kasuan kasuko Gizarte Segurantzaren araubidean dauden langile kaleratu en egoera, baldin eta langile horiek lan-jurisdikzioan demanda ebatzteke badute, bidegabeko kaleratzearengatik edo kaleratze deusezarengatik.

13) Langabeziaren ondoriozko babesaren ondoretarako, apirilaren 2ko 625/1985 Errege-dekretuaren 2. artikuluan edo estaldura horri buruzko arau berezietan jaso egoerak.

14) Nekazaritzako Araubide Berezian, lanarengatik atzerrira joateko egoera, abenduaren 23ko 3772/1972 Dekretuaren 71. artikuluan araututakoaren arabera.

15) Beregaineko Langileen edo Autonomoen Araubide Berezian, egutegiko laurogeita hamar eguneko aldia; aldi hori zenbatzen hasiko da araubide horretan baja hartu eta hurrengo hila-beteko azken egunetik aurrera.

16.º Nekazaritza-jarduerari aurre-tiaz uztearen ondoriozko laguntzak eta kalte-ordainak jasotzeko aldiak; nekazaritza-jarduerari aurretiaz uzteko aukera hori jaso du urtarrilaren 12ko 5/2001 Errege-dekretuak, nekazaritza-jarduerari aurretiaz uztea sustatzeko laguntza-araubidea ezarri duenak.

Los productores acogidos a los programas de abandono de la producción lechera, establecidos en el Real Decreto 347/2003, de 21 de marzo, por el que se regula el sistema de gestión de cuota láctea, a los que no les sea de aplicación lo establecido en el artículo 11 del Real Decreto 5/2001, de 12 de enero, y que no continúan en situación de alta en cualquiera de los regímenes del Sistema de la Seguridad Social, podrán optar por mantenerse en situación asimilada a la de alta, con obligación de cotizar en el régimen de Seguridad Social de procedencia.

17.º Todas aquellas otras que determine el Ministro de Trabajo y Seguridad Social.

2. Las situaciones a que se refiere el apartado anterior son asimiladas a la de alta respecto de las contingencias, en las condiciones y con los efectos que para cada una de ellas se establecen en este Reglamento y en las demás normas reguladoras de las mismas.

### **Artículo 37.** *Efectos de las variaciones de datos de los trabajadores*

1. Las variaciones que puedan producirse en los datos de los trabajadores en alta causarán efectos a partir del momento en que aquéllas se produzcan siempre que sean comunicadas en tiempo y forma a la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administración de la misma competente, conforme a lo dispuesto en el artículo 28 del presente Reglamento.

Esnegintzari uzteko programetara bildutako ekoizleek aukera dezakete altarekin berdinetsitako egoerari eustea, aurretiaz zeuden Gizarte Segurantzaren araubidean kotizatzekeo betebeharrarekin. Aukera hori egiteko, ekoizle horiei ez zaie aplikatu behar urtarrilaren 12ko 5/2001 Errege-dekretuaren 11. artikuluan ezarritakoa, eta ekoizle horiek ez dute altarik izan behar Gizarte Segurantzaren Sistemaren edozein araubidetan. Esnegintzari uzteko programak ezarri dira martxoaren 21eko 347/2003 Errege-dekretuan; errege-dekretu horrek arautzen du esne-kuotaren araberako kudeaketa-sistema.

17) Lan eta Gizarte Segurantzaren Ministerioak ezarri gainerako egoera guztiak.

2. Aurreko idatz-zatiko egoerak altarekin berdinetsitakoak dira gertakizunen eretzean, egoera horietako bakoitzarentzat erregelamendu honek eta egoera horien inguruko beste arauak ezarri baldintzetan eta ondoreekin.

### **37. artikulua.** *Langileen datu-aldaketen ondoreak*

1. Alta-egoerako langileen datuetan izan daitezkeen aldaketek ondoreak sortuko dituzte aldaketa horiek gauzatzaren direnetik, baldin eta aldaketok garaiz eta modu egokian komunikatzen bazaizkio Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiaren probintziako zuzendaritza eskudunari edo horren administrazio eskudun bati, erregelamendu honen 28. artikulua xedatutakoarekin bat etorritik.

2. Los sujetos obligados a comunicar estas variaciones incurrirán en las sanciones y en las responsabilidades que de su falta se deriven con anterioridad a la fecha en que la comunicación se produzca.

3. La variación de datos que tenga repercusión en la cotización se registrará por lo dispuesto en el artículo 35 de este Reglamento.

## CAPÍTULO VI

### **Peculiaridades en materia de inscripción, afiliación, altas, bajas y variaciones**

**Artículo 38.** *Relativas a la utilización de medios electrónicos, informáticos o telemáticos*

1. La inscripción del empresario, la afiliación, alta y baja del trabajador y la variación de datos de uno y otro en la Seguridad Social podrán formalizarse también suministrando los documentos y datos correspondientes por medios o procedimientos electrónicos, informáticos o telemáticos.

2. Las empresas y trabajadores que pretendan utilizar dichos procedimientos habrán de ajustarse a las condiciones que establezca el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y, si no se hallaren establecidas, a las que fije la Dirección General de la Tesorería General de la Seguridad Social, con sujeción, en todo caso, a lo dispuesto en el artículo 45 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, y en las normas de desarrollo de la misma.

2. Aldaketa horiek komunikatzeko betebeharrak dutenek izango dituzte, komunikazioa zein datatan egin eta data horren aurretik komunikazioa ez egi-tearen ondoriozko zehapenak eta erantzukizunak.

3. Erregelamendu honen 35. artikuluan xedatutakoak arautuko ditu kotizazioan eragina duten datu-aldaketak.

## VI. KAPITULUA

### **Inskripzioaren, afiliazioaren, alten, bajen eta aldaketen berezitasunak**

**38. artikulua.** *Bide elektronikoa, informatikoa eta telematikoa erabiltzea*

1. Gizarte Segurantzaren enpresaburuaren inskripzioa, langilearen afiliazioa, altak eta bajak, eta bataren zein bestearen datu-aldaketak gauza daitezke, halaber, kasuan kasuko agiriak eta datuak emanda, bide zein prozedura elektronikoa, informatikoa edo telematikoa erabilita.

2. Prozedura horiek erabili nahi dituzten enpresa eta langileek bete behar harko dituzte Lan eta Gizarte Segurantzaren Ministerioak ezarri baldintzak, eta, horrelako baldintzarik ezarri ezean, Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiak ezarritakoak, azaroaren 26ko 30/1992 Legearen 45. artikuluan eta lege hori garatu duten arauetan xedatutakoa kontuan hartuta beti.

**Artículo 39.** *Relativas a la práctica de las inscripciones, afiliaciones, altas, bajas y variaciones presentadas por medios técnicos o en Administración de la Seguridad Social distinta a la del domicilio*

1. Cuando las solicitudes de inscripción de empresarios y las de afiliación, alta y baja de trabajadores y de variaciones de datos de unos y otros se presenten por medios electrónicos, informáticos y telemáticos se considerarán presentadas y resueltas en la Administración de la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social en la que el solicitante haya sido autorizado para su formulación por tales medios técnicos.

2. No obstante lo dispuesto en los artículos 4, 12.1.1.º, 27.1.1.º, 32.2 y 33.1 de este reglamento general, cuando las solicitudes de inscripción de empresarios y las de afiliación, altas y bajas de trabajadores y de variaciones de datos de unos y otros se presenten, mediante modelos normalizados, en una Administración de la Seguridad Social distinta de aquella en la que el sujeto obligado a su formulación tenga su domicilio, la Administración que las haya recibido podrá practicar la inscripción, afiliación, alta, baja o variación de datos de que se trate.

Únicamente las solicitudes formuladas en modelos normalizados sobre las que la Administración de la Seguridad Social ante la que se hayan presentado no pueda dictar en el propio acto de la presentación la resolución expresa que

**39. artikulua.** *Bide teknikoak erabilita edo egoitzarekin bat ez datorren Gizarte Segurantzaren administrazioan aurkeztutako inskripzioak, afiliazioak, altak, bajak eta aldaketak gauzatzea*

1. Enpresaburuen inskripzio-eskabideak zein langileen afiliazioaren, alten eta bajen eskabideak, eta batzuen zein besteen datu-aldaketen eskabideak aurkezten direnean bide elektronikoko, informatiko eta telematikoko erabilia, ulertuko da eskabideok aurkeztu eta ebatzi direla, non eta eskatzaileari bide horiek erabiltzeko baimena eman dion Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiaren probintziako zuzendaritzaren administrazioan.

2. Erregelamendu orokor honen 4, 12.1.1, 27.1.1, 32.2 eta 33.1 artikuluetan xedatutakoa gorabehera, enpresaburuen inskripzio-eskabideak eta langileen afiliazioaren, alten eta bajen eskabideak, eta batzuen zein besteen datu-aldaketen eskabideak eredu normalizatuen bidez aurkezten direnean, eskabide horiek aurkezteko betebeharrak zein subjektuk izan eta subjektu horren egoitzarekin bat ez datorren Gizarte Segurantzaren administrazio batean, eskabideok jaso dituen administrazioak gauza dezake kasuan kasuko inskripzioa, afiliazioa, alta, baja edo datu-aldaketa.

Eskabideak eredu normalizatuetan aurkezten direnean, eta eskabide horiek jaso dituen Gizarte Segurantzaren administrazioak, eskabidea aurkezteko ekitaldian bertan, ezin duenean eskabide horien inguruan esanbidezko ebaz-

proceda porque hayan de ser tenidos en cuenta hechos, alegaciones o pruebas distintos de los aducidos por los interesados en aquellas solicitudes, se remitirán a la Administración de la Dirección Provincial de la Tesorería en la que el sujeto obligado a su formulación tenga su domicilio.

**Artículo 40.** *Relativas a los familiares del empresario y del trabajador autónomo y a los socios de sociedades colectivas y a los socios colectivos de sociedades comanditarias, así como a los de determinadas sociedades cooperativas*

1. Para la afiliación y el alta de los familiares del empresario que reúnan los requisitos exigidos para su inclusión como trabajadores por cuenta ajena en el campo de aplicación del Régimen General de la Seguridad Social y de los Regímenes Especiales Agrario, de Empleados de Hogar, de los Trabajadores del Mar y de la Minería del Carbón, además de la documentación prevista con carácter general, se acompañará una declaración del empresario y del familiar en la que se haga constar la condición de éste como trabajador por cuenta ajena en la actividad que da lugar al encuadramiento en el correspondiente Régimen, su categoría profesional, puesto de trabajo, forma y cuantía de la retribución, centro de trabajo, horario del mismo y cuantos otros datos o circunstancias resulten precisos al efecto, pudiendo requerirse por la Dirección Provincial de la Tesorería General de la

penik eman, horretarako aintzat hartu behar direlako interesdunek eskabide horietan adierazi gabeko egitate, alegazio edo frogak, orduan bakarrik bidaliko zaizkio eskabide horiek eskabideak aurkezteko betebeharra duen subjektuaren egoitza zein probintzian izan eta probintzia horretako Diruzaintza Nagusiaren zuzendaritzaren administrazioari.

**40. artikulua.** *Enpresaburuaren eta langile autonomoaren familiakoen eta sozietate kolektiboetako bazkideen zein komanditako sozietateen bazkide kolektiboen inguruan, bai eta kooperatiba-sozietate batzuetako bazkideen inguruan ere*

1. Enpresaburuaren familiakoa izan eta betekizunak betez gero, inorentzat lan egiten duen langile moduan biltzeko Gizarte Segurantzaren araubide orokorraren aplikazio-esparrura, eta Nekazaritzako, Etxe-zerbitzarien, Itsasoko Langileen eta Ikatz-meatzaritzako Araubide Berezien aplikazio-esparrura, afiliazioa eta alta izateko aurkeztuko da, izaera orokorrenekin ezarri agiriez gain, enpresaburuaren eta familiako kidearen adierazpena. Adierazpen horretan agerraraziko dira, familiako kide horrek inorentzat lan egiten duela kasuan kasuko araubidean kokatzeko moduko jardueran, familiako kide horren lanbide-kategoria, lanpostua, ordainsarien modua eta zenbatekoa, lan-tokia, ordutegia eta ondore horretarako behar diren beste datu nahiz inguruabar. Era berean, Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiaren probintziako zuzendaritza nagusiak edo, hala dene-



Seguridad Social o Administración de la misma, en su caso, informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

2. El trabajador autónomo que sea titular de la explotación responderá subsidiariamente del cumplimiento de las obligaciones de afiliación, alta, baja y comunicación de variaciones de datos que correspondan a los familiares que, por realizar una actividad en la misma, estén comprendidos en el campo de aplicación del Régimen Especial Agrario, Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos y Régimen Especial de los Trabajadores del Mar.

Asimismo, responderán subsidiariamente del cumplimiento de dichas obligaciones las sociedades colectivas, así como las sociedades comanditarias con respecto a sus socios colectivos y las cooperativas de trabajo asociado, cuando proceda la inclusión de unos y otros en el correspondiente Régimen Especial.

El plazo para el cumplimiento de tales obligaciones será de seis días contados a partir del siguiente al agotamiento del término establecido o el superior concedido por la Tesorería General de la Seguridad Social para el cumplimiento de tales obligaciones por los obligados principales y éstos las hubieren incumplido.

**Artículo 41.** *De la pluriactividad, pluriempleo y opción previa a la inclusión en diversos Regímenes*

1. Deberán solicitarse tantas altas y bajas de quienes se hallen en la situa-

an, horren administrazio batek eska dezake Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzailetzaren txostena.

2. Ustiategiaren titularra den langile autonomoak erantzukizun subsidiarioa izango du familiako enfilazio, alta, baja eta datu-aldaketen komunikazioen gaineko betebeharrak betetzeari dagokionez. Horretarako, familiako horiek izan behar dira, ustiategian jardueraren bat gauzatzeari, Nekazaritzako Araubide Bereziaren, Beregaineko Langileen edo Autonomoen Araubide Bereziaren eta Itsasoko Langileen Araubide Bereziaren aplikazio-esparruan.

Orobat, betebeharrak horien gaineko erantzukizun subsidiarioa izango dute sozietate kolektiboek, bai eta komanditako sozietateek, euren bazkide kolektiboek begira, eta lan elkartuko kooperatibek ere, bidezkoa denean batzuk zein besteak kasuan kasuko araubide berezira biltzea.

Betebeharrak horiek betetzeko epea izango da sei eguneko, ezarritako epe-muga zein egunetan amaitu eta hurrengo egunetik aurrera zenbatzen hasita, edo Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiak onartutako epe zabalagoa, betebeharreko nagusiek bete gabe utzi dituzten betebeharrak bete dituzten.

**41. artikulua.** *Jarduera-aniztasuna, enplegu-aniztasuna eta araubide bazueta biltzeko aurretiazko aukera*

1. Erregelamendu honen 7. artikuluko 4.1 idatz-zatiak ezarri jarduera-

ción de pluriactividad que se determina en el apartado 4.1.º del artículo 7 de este Reglamento cuantos sean los Régimenes en que se encuentren comprendidos, realizándose por las personas y en las formas y condiciones generales establecidas en los artículos 29 y siguientes del mismo.

En el supuesto de realización simultánea de dos o más actividades que den lugar a la inclusión en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, el alta en dicho régimen, así como la cotización a este, serán únicas y se practicarán por aquella de las actividades que elija el propio interesado. No obstante, si este hubiera optado por acogerse a la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, se estará a lo dispuesto en el apartado 3.1.º del artículo 47 de este reglamento general.

La Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administración de la misma podrá pedir, a estos efectos, informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

2. Los empresarios que conozcan la situación de pluriempleo de sus trabajadores que se determina en el apartado 4.2.º del artículo 7 de este Reglamento comunicarán las altas y las bajas de los mismos, con mención expresa de la existencia de dicha situación y declaración de las retribuciones del trabajador para que por parte de las entidades gestoras y la Tesorería General de la Seguridad Social se realicen de oficio

-aniztasuneko egoeran daudenak zenbat araubidetan egon eta horrenbeste alta eta baja eskatu beharko dira. Egoera horietan daudenen altak eta bajak eskatuko dituzte 29. artikuluan eta hurrengoetan ezarri pertsonak, artikuluan horietan ezarri moduan eta baldintzetan.

Beregaineko Langileen edo Autonomoen Araubide Berezira biltzeko moduko bi jarduera edo gehiago aldi berean gauzatuz gero, araubide horretako alta eta kotizazioa bakarrak izango dira, eta interesdunak aukeratutako jarduera aintzat hartuta gauzatuko dira. Edozelan ere, interesdunak aukeratu badu lan-istripuek eta lanbide-gaixotasunek eratorri gertakizunak estaltzea, kontuan hartuko da erregelamendu orokor honen 47. artikuluko 3.1 idatz-zatian xedatutakoa.

Ondore horietarako, Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiaren probintziako zuzendaritzak edo horren administrazio batek eska dezake Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzailetzaren txostena.

2. Erregelamendu honen 7. artikuluko 4.2 idatz-zatian ezarri enplegu-aniztasuneko egoeran dauden langileen enpresaburuek, langileak egoera horretan daudela jakin badakitenean, langile horien altak eta bajak komunikatuko dituzte. Enpresaburuek komunikazio horiek egingo dituzte, enplegu-aniztasuneko egoera esanbidez aipatuta eta langilearen ordainsariak adierazita, erakunde kudeatzaileek eta Gizarte Se-

las actuaciones que procedan a efectos de cotización y de protección.

Los propios trabajadores en situación de pluriempleo están asimismo obligados a comunicar tal situación a los respectivos empresarios y a la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administración de la misma para que por ésta se inicien de oficio las actuaciones que procedan.

3. Para la afiliación y alta de socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado, el obligado al cumplimiento de dichas obligaciones, además de la documentación exigida con carácter general, deberá acompañar certificado de inscripción de la cooperativa en el registro correspondiente y copia de los estatutos en los que conste la opción de aquélla entre la asimilación de tales socios a trabajadores por cuenta propia o a trabajadores por cuenta ajena a efectos de su encuadramiento en los Régimenes del Sistema de la Seguridad Social.

4. En las cooperativas en las que existan socios de trabajo o socios trabajadores asimilados a trabajadores por cuenta ajena cuya actividad se realice a tiempo parcial, deberá aportarse copia de los estatutos, del reglamento de régimen interno o certificación del acuerdo de la Asamblea o del Consejo Rector, en el que deberá figurar el número de horas de trabajo al día, a la semana, al mes o al año, la distribución horaria y su concreción mensual, se-

gurantzaren Diruzaintza Nagusiak ofizioz gauza ditzaten kotizazio- eta babes-ondoretarako bidezko jardunak.

Enplegu-aniztasuneko egoeran dauden langileek, berebat, egoera hori komunikatzeko betebeharra dute. Langileek egoera hori komunikatuko diete enpresaburuei eta Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiaren probintziako zuzendaritzari edo horren administrazio bati, azken horrek ofizioz has ditzan bidezko jardunak.

3. Lan elkartuko kooperatibetako bazkide langileak afiliatu eta altan izateko, betebeharrorik betetzeko betebeharra duenak aurkeztu beharko du, izaera orokorrarekin ezarri agiriez gain, kooperatiba kasuan kasuko erregistroan inskribatuta dagoela adierazten duen ziurtagiria, bai eta kooperatibak zein aukera egin bazkide langileak Gizarte Segurantzaren Sistemako araubideetan kokatzeko eta aukera hori jaso duten estatutuen kopia ere. Aukera hori izango da bazkide langileak beregaineko langileekin berdinestea edo inorentzat lan egiten duten langileekin berdinestea.

4. Inorentzat lan egiteko langileekin berdinekitako laneko bazkideak edo bazkide langileak dauden kooperatibetan, langile horiek lanaldi partzialean gauzatzen badute euren jarduera, aurkeztu beharko da estatutuen, barne-araudiaren edo biltzarrak nahiz kontseilu artezkariak hartutako erabakiari buruzko ziurtagiriaren kopia. Kopia horretan jaso beharko da egun, aste, hilabete edo urteko lanorduen kopurua, lanordu horien banaketa eta lanordu

manal y diaria, con determinación de los días en los que los socios trabajadores o de trabajo deberán prestar servicios.

Se considerará que los mismos realizarán su actividad a tiempo parcial cuando las horas de trabajo al día, a la semana, al mes o al año, sean inferiores al 77 por 100 de la jornada a tiempo completo fijada en el convenio colectivo aplicable en el sector de actividad y ámbito geográfico de la cooperativa o, en su defecto, de la jornada laboral ordinaria máxima legal.

#### **Artículo 42.** *De la afiliación y alta de los extranjeros*

1. A efectos de la afiliación y el alta para su inclusión en el Sistema y en el correspondiente régimen de Seguridad Social en los términos previstos en la ley, se equiparan a los españoles los extranjeros que residan o se encuentren legalmente en España y hayan obtenido una autorización administrativa previa para trabajar, en los casos en que sea legal o reglamentariamente exigible.

Para tal inclusión, las solicitudes de afiliación y alta de los trabajadores extranjeros, tanto por cuenta propia como por cuenta ajena, deberán acompañarse de la documentación acreditativa de su nacionalidad y, a excepción de aquellos a los que resulte de aplicación la normativa comunitaria, de la correspondiente autorización para trabajar o del documento que acredite la excepción de la obligación de obtenerla, además de los datos y documentos requere-

horien zehaztasuna hilabetean, astean eta egunean, bazkide langileek edo laneko bazkideek zerbitzuak eman beharko dituzten egunak zehaztuz.

Ulertuko da langile horiek euren jarduera lanaldi partzialean gauzatzen dutela, egun, aste, hilabete edo urteko lanorduak direnean kooperatibaren sektore-jardueran eta lurralde-esparruan aplikatu beharreko hitzarmen kolektiboak ezarri lanaldi osoaren 100eko 77 baino gutxiago, edo, horrelakorik izan ezean, legezko gehieneko lanaldi arrunta baino gutxiago.

#### **42. artikulua.** *Atzerritarren afiliazioa eta alta*

1. Lege honek ezarritakoaren arabera Gizarte Segurantzaren Sistemara eta kasuan kasuko araubidera biltzeko beharrezko diren afiliazioa eta alta izateko, atzerritarrak espainiarrekin parekatuko dira; horretarako, atzerritarrak Espainian bizi edo legez izan beharko dira, eta, legeak nahiz erregelamenduek agindutako kasuetan, lan egiteko aurretiazko administrazio-baimena lortu beharko dute.

Langile atzerritarrak, inorentzat lan egiten dutenak zein beregainekoak, Gizarte Segurantzaren Sistemara eta kasuan kasuko araubidera biltzeko, aurkeztu beharko da, langile horien afiliazio- eta alta-eskabideekin batera, euren naziotasuna egiaztatzen duen agiria. Europako Erkidegoko arategia aplikatzen ez zaien atzerritarren kasuan, aurkeztu beharko da, langile espainiarrei eskatzen zaizkien datu eta agiriez gain, lan egiteko kasuan kasuko baimena,

ridos para las de los trabajadores españoles.

2. Con independencia de lo dispuesto en el apartado anterior, los trabajadores por cuenta ajena extranjeros de países que hayan ratificado el Convenio número 19 de la Organización Internacional del Trabajo, de 5 de junio de 1925, que presten sus servicios sin encontrarse legalmente en España y sin autorización para trabajar o documento que acredite la excepción a la obligación de obtenerla, se considerarán incluidos en el Sistema español de Seguridad Social y en alta en el régimen que corresponda a los solos efectos de la protección frente a las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Ello se entiende sin perjuicio de la aplicación, a los mismos efectos de protección, del principio de reciprocidad expresa o tácitamente reconocida.

Los extranjeros que, precisando de autorización administrativa previa para trabajar, desempeñen una actividad en España careciendo de dicha autorización, no estarán incluidos en el Sistema de la Seguridad Social, sin perjuicio de que puedan considerarse incluidos a efectos de la obtención de determinadas prestaciones de acuerdo con lo establecido en la ley.

**Artículo 43.** *De determinados colectivos integrados en el Régimen General o en los Sistemas Especiales*

1. En las afiliaciones, altas, bajas y variaciones de los colectivos compren-

edo baimen hori lortzeko betebeharretik salbuetsita izatea egiaztatzen duen agiria.

2. Aurreko idatz-zatian xedatutakoa gorabehera, ulertuko da inorentzat lan-zerbitzuak ematen dituzten langile atzerriarrak Espainiako Gizarte Segurantzaren Sistemara bilduta eta kasuan kasuko araubidean altan daudela, lan-istripuen eta lanbide-gaixotasunen ondoriozko gertakizunak babesteko. Hori ulertuko da, nahiz eta atzeritar horiek Espainian legez kanpo egon, lan egiteko baimenik ez izan edo baimen hori lortzeko betebeharretik salbuetsita izatea egiaztatzeko agiririk ez eduki. Alabaina, langile atzeritar horiek izan beharko dira Lanaren Nazioarteko Erakundearen 1925eko ekainaren 5eko 19. zenbakidun Hitzarmena berretsi duten herrialdeetakoak. Gainera, horrek ez dio kalterik egingo, esanbidez edo isilbidez aitortutako elkarrekotasun-printzipioa aplikatzeari, babes-ondore berberei dagokienez.

Lan egiteko aurretiazko baimena behar duten atzeritarrak ez dira bilduko Gizarte Segurantzaren Sistemara, baldin eta Espainian jardueraren bat gauzaten badute baimen hori izan gabe. Hori gorabehera, ulertuko da atzeritar horiek Gizarte Segurantzaren Sistemara bilduta daudela, prestazio jakin batzuk jasotzeko, legeak ezarritakoaren arabera.

**43. artikulua.** *Araubide orokorrera nahiz sistema berezietara bildutako kolektibo batzuk*

1. Jarraian aipatuko diren kolektiboak Gizarte Segurantzaren araubide

didados en el campo de aplicación del Régimen General de la Seguridad Social que a continuación se señalan, además de las normas generales establecidas en este Reglamento, se aplicarán las siguientes:

1.ª La formulación de la afiliación, así como de las altas, bajas y variaciones de los representantes de comercio y de los profesionales taurinos, a los que sea aplicable la regulación especialmente establecida al efecto, se regirá por lo dispuesto en los artículos 5 y 13, respectivamente, del Real Decreto 2621/1986, de 24 de diciembre, y demás disposiciones específicas de aplicación y desarrollo del mismo así como por las siguientes:

a) Los representantes de comercio comunicarán directamente sus altas y bajas a la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administración de la misma en la provincia donde ejerzan su actividad profesional y, si la ejercen en varias provincias, en la que tengan su domicilio.

En la solicitud de alta de los representantes de comercio, además de los datos señalados en el apartado 2.1.º del artículo 30 de este Reglamento, deberá figurar el nombre o razón social del empresario o empresarios y el de la entidad que cubra las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y, en su caso, la prestación por incapacidad temporal.

orokorraren aplikazio-esparrura biltzen dira. Kolektibo horien afiliazio, alta, baja eta datu-aldaketei dagokienez aplikatuko dira, erregelamendu honetan ezarri arau orokorrez gain, ondokoak:

1) Merkataritzako ordezkarietat eta zezenketako profesionalentzat bereziki ezarritako arauketa zein subjekturi aplikatu eta subjektu horien afiliazio-, alta-, baja- eta aldaketa-eskabideak arautuko dira abenduaren 24ko 2621/1986 Errege-dekretuaren 5 eta 13. artikuluek, eta errege-dekretu hori aplikatu eta garatzeko gainerako xedapen bereziek xedatutakoaren arabera, bai eta hurrengo xedapenen arabera ere:

a) Merkataritzako ordezkariak euren alta eta bajak zuzenean komunikatuko dizkiote lanbide-jarduera gauzatzen duten probintziako Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiaren zuzendaritzari edo horren administrazio bati, eta lanbide-jarduera probintzia baten baino gehiagotan gauzatzen badute, euren egoitza duten probintziako Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiaren zuzendaritzari edo horren administrazio bati.

Merkataritzako ordezkarien alta-eskabidean jaso behar dira, erregelamenduhon 30. artikuluko 2.1 idatz-zatikodatu ez gain, enpresaburuaren edo enpresaburuaren izena zein sozietatearen izena, eta lan-istripuek eta lanbide-gaixotasunek eratorri gertakizunak eta, hala denean,aldi baterako ezgaitasuna estaltzen dituen erakundearen izena.

b) Las altas y bajas de los profesionales taurinos se registrarán por las normas establecidas con carácter general, con la particularidad de que dichos profesionales taurinos deberán figurar incluidos en el censo de activos en el plazo y condiciones que determina el artículo 13.2 del Real Decreto 2621/1986, de 24 de diciembre.

La inclusión y exclusión de dicho censo determinará, sin más requisito, la situación de alta y baja de los profesionales taurinos a todos los efectos, en los términos establecidos en las normas de desarrollo de dicho Real Decreto.

2.<sup>a</sup> La afiliación, el alta, la baja, las variaciones y sus efectos respecto del personal español contratado al servicio de la Administración española en el extranjero que quede encuadrado en la Seguridad Social española así como de los españoles no residentes en territorio nacional que ostenten la condición de funcionarios o contratados de organismos internacionales y equiparados, se registrarán por lo establecido en las disposiciones especiales reguladoras de tales colectivos y, en lo no previsto en las mismas, por las establecidas en este Reglamento, sin perjuicio de lo dispuesto en los Tratados, Convenios, Acuerdos o Instrumentos internacionales incluidos, suscritos o aprobados al efecto por España.

3.<sup>a</sup> Respecto de los funcionarios públicos incluidos en el campo de

b) Zezenketako profesionalen altak eta bajak izango dira izaera orokorreko arauak ezarritakoaren arabera; berezitasun moduan, zezenketako profesionalak bildu beharko dira aktiboen erroldara, abenduaren 24ko 2621/1986 Errege-dekretuaren 13.2 artikulua ezarri epean eta baldintzetan.

Errolda horretara bildu izanak ala errolda horretatik kanporatu izanak eragingo du, beste betekizunik gabe, zezenketako profesionalak alta- eta baja-egoeran izatea ondore guztietarako, errege-dekretu hori garatzeko arauak ezarritakoaren arabera.

2. Espainiak atzerrian duen administrazioaren mende kontratatutako espainiarrak Espainiako Gizarte Segurantzaren kokatuta badaude, afiliazioa, alta, baja, datu-aldaketak eta horien ondoreak izango dira kolektibo horiek arautzeko xedapen berezietan ezarritakoaren arabera. Nazioarteko erakundeetan edo horien pareko erakundeetan funtzionario edo kontratatutako langile izan eta lurralde nazionalen bizi ez diren espainiarren afiliazioa, alta, baja, datu-aldaketak eta horien ondoreak ere izango dira kolektibo horiek arautzeko xedapen berezietan ezarritakoaren arabera. Xedapen berezi horietan ezarri ez diren gaietan, kontuan hartuko dira erregelamendu honen xedapenak; horrek ez dio kalterik egingo Espainiak ondore horietarako jaso, sinatu eta onetsitako tratatu, hitzarmen, akordio edo nazioarteko tresnek xedatutakoari.

3) Gizarte Segurantzaren araubide orokorraren aplikazio-esparrura bildu-

aplicación del Régimen General de la Seguridad Social, las altas y bajas de los mismos en los casos de cambio de destino obtenido por medio de concurso o libre designación y en los demás supuestos en que el organismo o centro de trabajo en el que se desempeñe el nuevo puesto o al que se adscriban o asignen los funcionarios deba asumir las retribuciones de los mismos y las obligaciones correspondientes en materia de Seguridad Social, surtirán efectos, por lo que se refiere a las altas, desde el día primero del mes siguiente a aquel en que se produzca el cese y, en lo que afecta a las bajas, desde el último día del mes en que se produzca dicho cese.

2. La afiliación, altas, bajas y variaciones de datos relativas a trabajadores incluidos en los Sistemas Especiales de los distintos Regímenes de la Seguridad Social se sujetarán a las formalidades, plazos y demás condiciones establecidas por sus normas específicas.

**Artículo 44.** *De los miembros de los Gobiernos y Parlamentos de las Comunidades Autónomas incluidos en un Régimen Especial*

Derogado por el Real Decreto 705/1999, de 30 de abril, por el que se modifica la regulación relativa a la suscripción del convenio especial con la Administración de la Seguridad Social por los Parlamentos de las comunidades autónomas a favor de sus miembros (BOE, núm. 104, de 1 de mayo de 1999).

tako funtzionario publikoei dagokiez, lehiaketa edo izendapen askearen bidez lortutako lekualdaketen kasuan, lanpostu berria zein erakunde edo lantokitari gauzatu, edo funtzionarioak zein erakunderi edo lantokiri atxiki, eta erakunde edo lantoki berri horrek bere gain hartzen dituen funtzionarioen ordainsariak eta Gizarte Segurantzaren betebeharrak, orduan altek eta bajek ondoreak sortuko dituzte. Altek ondoreak sortuko dituzte lanpostuari utzi eta hurrengo hilabeteko lehenengo egunean; bajek ondoreak sortuko dituzte, lanpostuari zein hilabetetan utzi eta hilabete horretako azken egunean.

2. Gizarte Segurantzaren araubide desberdinetako sistema berezietara bildutako langileen afiliazioek, altek, bajek eta datu-aldaketek bete beharko dituzte euren arau berezietan ezarri formalitate, epe eta osterantzeko baldintzak.

**44. artikulua.** *Araubide berezi batera bildutako autonomia-erkidegoetako gobernu eta parlamentuetako kideak*

Indargabetuta, autonomia-erkidegoetako parlamentuek euren kideen mesedetan Gizarte Segurantzaren Administrazioarekin hitzarmen berezia sinatzeaz buruzko arauketa aldarazi zuen apirilaren 30eko 705/1999 Errege-dekretuaren ondorioz (EAO, 104. zk., 1999ko maiatzaren lekoa).



**Artículo 45.** *En el Régimen Especial Agrario: el censo, afiliación, altas y bajas*

1. Los trabajadores comprendidos en el campo de aplicación del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social estarán obligados a su inscripción en el censo a que se refiere la sección 2.ª del capítulo II del texto refundido del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, aprobado por el Decreto 2123/1971, de 23 de julio, aplicándose a estos efectos las normas siguientes:

1.ª La inscripción de los trabajadores en el censo se llevará en dos Secciones separadas, según se trate de trabajadores por cuenta propia o por cuenta ajena.

2.ª La obligación de solicitar la inscripción en el censo nace desde el momento en que el trabajador reuna las condiciones que determinan su inclusión en el campo de aplicación de este Régimen Especial.

3.ª La solicitud de inscripción en el censo, formas de promoverla, plazo, lugar, formalidades para su práctica y efectos de dicha inscripción así como la comunicación de las variaciones que se produzcan se regirán por las normas establecidas para la afiliación y el alta en los artículos 23 y siguientes de este Reglamento, con las especialidades siguientes:

a) La obligación de solicitar la inscripción en el censo corresponderá a los propios interesados, cuando se trate de trabajadores agrarios por cuenta

**45. artikulua.** *Nekazaritzako Araubide Berezian: errolda, afiliazioa, altak eta bajak*

1. Gizarte Segurantzaren Nekazaritzako Araubide Berezira bildutako langileak nahitaez inskribatu beharko dira uztailaren 23ko 2123/1971 Dekretuak onetsi zuen Gizarte Segurantzaren Nekazaritzako Araubide Berezianen testu bateginaren II. kapituluko 2. atalak aipatu erroldan. Ondore horietarako, ondoko arauak aplikatuko dira:

1) Langileak banandutako bi ataletan inskribatuko dira erroldan, inorentzat lan egiten duten langileak edo beregaineko langileak izatearen arabera.

2) Erroldan inskripzioa eskatzeko betebeharra sortuko da langileak araubide berezi horren aplikazio-esparrura biltzeko baldintzak betetzen dituen unetik.

3) Erroldan inskribatzeko eskabidea, eskabide hori sustatzeko moduak, epea, tokia, inskripzioa gauatzeko formalitateak eta inskripzio horren ondoreak, bai eta egindako aldaketen komunikazioak ere, arautuko dira erregelamendu honen 23. artikuluan eta hurrengoetan afiliatorako eta altarako ezarritakoaren arabera, ondoko berezitasunekin:

a) Erroldan inskripzioa eskatzeko betebeharra dute interesdunek, beregaineko nekazaritzako langile direnean, eta enpresaburuek, euren zerbitzuplean di-

propia, y a los empresarios, respecto de los trabajadores agrarios que tengan a su servicio y, en caso de incumplimiento por aquéllos, podrán solicitarla los propios trabajadores.

b) A las solicitudes de inscripción en el censo de los trabajadores que ocupen en labores agrarias, formuladas con anterioridad al comienzo de la prestación de servicios, así como respecto de los ya inscritos en el mismo, los empresarios deberán acompañar una comunicación en la forma que determine la Tesorería General de la Seguridad Social, en la que figuren los datos personales y la fecha prevista para la realización de la primera jornada real de cada uno de los trabajadores agrarios que empleen.

Asimismo, dentro de los seis primeros días de cada mes natural, los empresarios deberán comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social, en la forma que la misma determine, el número total de jornadas prestadas a los mismos por cada trabajador durante el mes natural anterior o, en su caso, la no realización de la comunicada con carácter previa a que se refiere el párrafo anterior.

En caso de cese definitivo en la relación laboral para los trabajadores fijos esta comunicación deberá realizarse en el plazo de seis días desde la última jornada real realizada.

Al finalizar su prestación de servicios, los empresarios deberán entregar

tuzten nekazaritzako langileei begira. Enpresaburuek betebeharrak bete ezean, langileek eska dezaketek inskripzioa.

b) Enpresaburuek eskabideak egin behar dituzte, nekazaritza-lanetan dituzten langileak erroldan inskribatzeko; eskabideok aurkeztu behar dira langileak zerbitzuak ematen hasi aurretik. Bestalde, inskripzio-eskabide horietan batera, bai eta erroldan aurretiaz inskribatuta zeuden langileei dagokien ere, enpresaburuek komunikazioa aurkeztu beharko dute, Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiak ezarritakoaren arabera. Enpresaburuek komunikazio horretan jasotako behar dituzte enplegatzen duten nekazaritzako langile bakoitzaren datu pertsonalak eta langile bakoitzak benetako lehenengo lanaldia egiteko ezarritako data.

Era berean, egutegiko hilabete bakoitzaren lehenengo sei egunetan, enpresaburuek Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiari komunikatu beharko diote, horrek ezarri moduan komunikatu ere, aurreko egutegiko hilabetean eurentzat langile bakoitzak lanean egindako lanaldi guztien kopurua edo, hala dena, aurreko paragrafoak aipatu aurretiazko komunikazioko lanaldia ez dela egin.

Langile finkoek lan-harremanei behin betiko utziz gero, komunikazio hori egin beharko da benetan egindako azken lanalditik sei eguneko epean.

Langileen lan-zerbitzuen ematea amaitzean, enpresaburuek langile ba-

a cada trabajador un justificante de la realización de jornadas reales, en el que consten los datos del empresario, las fechas de iniciación y finalización y el número total de jornadas prestadas al mismo.

Para acreditar la actividad agraria el trabajador podrá obtener de la Tesorería General de la Seguridad Social un justificante de la realización de jornadas reales, en el que consten los datos del empresario, el tipo de relación laboral, fija o eventual, las fechas de iniciación y finalización de la actividad agraria, el número total de jornadas prestadas al empresario y las fechas en las que ha tenido lugar la actividad.

c) La petición de la inclusión del trabajador en el censo por el empresario o por el trabajador por cuenta propia equivaldrá a solicitud de afiliación y/o de alta. Asimismo, la comunicación por el empresario de la realización de jornadas reales equivale a solicitud de inclusión en el censo si el trabajador no figurare ya inscrito en el mismo.

Para acreditar la realización de las labores agrarias y demás circunstancias determinadas en los artículos 2 y siguientes del texto refundido del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, tanto a efectos del alta como de la permanencia y baja en el mismo, los interesados podrán utilizar todos los medios de prueba admitidos en derecho y, en especial, la comunica-

koitzari eman beharko diote benetan egindako lanaldien egiaztagiria. Egiaztagiri horretan jaso beharko dira enpresaburuaren datuak, lanaldiak hasi eta bukatu ziren data, eta enpresaburuarentzat lanean egindako lanaldi guztien kopurua.

Nekazaritza-jarduera egiaztatzeke, langileak Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiarengandik jaso dezake benetan egindako lanaldien egiaztagiria. Egiaztagiri horretan jasoko dira enpresaburuaren datuak; lan-harremanak zein motatakoak diren, finkoak edo behin-behinekoak; nekazaritza-jarduera hasteko eta amaitzeko datak; enpresaburuarentzat lanean egindako lanaldien kopuru osoa; eta nekazaritza-jarduera zein datatan gauzatu den.

c) Enpresaburuak egindako eskabidea, langilea eroldara biltzeko, edo beregaineko langileak esangura horretan egindako eskabidea, izango da afiliazio- edota alta-eskabidearen baliokidea. Edu berean, benetan egindako lanaldien inguruan enpresaburuak zertu duen komunikazioa da langilea eroldara biltzeko eskabidearen baliokidea, langilea eroldan aurretiaz inskribatuta ez bazegoen.

Nekazaritza-jarduerak gauzatu izana egiaztatzeke, eta Gizarte Segurantzaren Nekazaritzako Araubide Bereziaren testu bategineko 2. artikuluan eta hurrengoetan ezarri osterantzeko inguruabarrak egiaztatzeke, interesdunek erabil ditzakete zuzenbidean onartutako frogabide guztiak, eta, bereziki, benetako lanaldiak hasteko eta amaitzeko komunikazioa. Interesdunek

ción de iniciación y finalización de jornadas reales.

d) La inscripción inicial en el censo surtirá efectos de afiliación al Sistema de la Seguridad Social para aquellos trabajadores que previamente no estuvieren afiliados y su inclusión en el censo equivaldrá al alta, inicial o sucesiva, del trabajador en este Régimen Especial.

e) Las obligaciones que incumbieren a los empresarios son independientes de las obligaciones de los mismos en cuanto a la protección de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales respecto de los trabajadores por cuenta ajena que les presten servicios, conforme a lo establecido en el artículo 14 de este Reglamento.

4.<sup>a</sup> La baja en este Régimen Especial tendrá lugar cuando el trabajador no realice labores agrarias en los términos y condiciones fijados en este artículo o cuando se compruebe que fue dado de alta indebidamente, en cuyo caso se estará a lo dispuesto en el artículo 60.

La situación de inactividad en las labores agrarias, se realicen o no otras actividades no agrarias, únicamente motivará la baja en este Régimen Especial cuando ésta no ha sido expresamente solicitada por el trabajador, en los supuestos siguientes:

a) Tanto si se trata de trabajador agrario por cuenta propia como por cuenta ajena, en los casos de inactividad total

egiaztapen horiek egin beharko dituzte araubide honetan alta izateko, altari eusteko eta baja izateko.

d) Erroldan jasotako hasierako inskripzioak sortuko ditu Gizarte Segurantzaren Sistemara afiliatzearen ondoreak, aurretiaz afiliatuta ez zeuden langileentzat. Horrez gain, langile horiek erroldara biltzea izango da araubide berezi honetan alta ematearen baliokidea; alta hori izan daiteke hasierakoa zein elkarren gidakoa.

e) Lan-istripuek eta lanbide-gaixotasunek eratorri gertakizunak babesteari dagokionez, ez datoz bat enpresaburuak euren buruari begira dituzten betebeharrak, eta enpresaburu horiek euren langileei begira dituzten betebeharrak, erregelamendu honen 14. artikulua ezarritakoaren arabera.

4) Araubide berezi honetan baja gertatuko da, langileak nekazaritza-jarduerak gauzatzen ez dituenean, artikuluhonek ezarri modu eta baldintzetan, edo langileari alta bidegabe eman zitzaiola egiaztatzen denean; azken kasu horretan, kontuan hartuko da 60. artikulua xedatutakoa.

Nekazaritza-jarduerarik ez gauzatzek, bestelako jarduera batzuk gauzatu zein ez, ondoko kasuetan baja izatea eragingo du araubide berezi honetan, langileak baja hori esanbidez eskatu ez duenean:

a) Dela beregaineko nekazaritzako langileen kasuan, dela inorentzako lan egiten duten nekazaritzako langileen

o en los que se dedique, con carácter exclusivo e ininterrumpidamente, a otras actividades no agrarias, durante los períodos superiores a seis meses naturales consecutivos, contados desde el día de la iniciación de la actividad no agraria o, en el supuesto de inactividad total, desde el momento del cese en la actividad agraria que, respecto de los trabajadores por cuenta ajena, se entenderá producido desde la finalización del último mes en que se hubiere efectuado la última jornada real o, en su caso, desde la finalización de la percepción de la prestación, el subsidio por desempleo o la renta agraria, siempre que se ingresen las cuotas fijas correspondientes relativas a dicho trabajador por cuenta propia o por cuenta ajena. A esos efectos, se excluirán del cómputo de tales períodos de tiempo aquellos en los que el trabajador se encontrare en las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y riesgo durante el embarazo, aunque no tuviere derecho al percibo del subsidio correspondiente por falta del período de cotización mínimo exigido.

En estos supuestos, los trabajadores agrarios deberán solicitar la baja en este Régimen Especial dentro del plazo de los seis días siguientes a aquel en que se sobrepase el indicado límite y la citada baja surtirá efectos a partir del día primero del séptimo mes siguiente a aquel en que se iniciaran las actividades no agrarias o al de la última jornada realizada por el trabajador o de la finalización de la percepción de la prestación, el subsidio por desempleo o la renta agraria.

kasuan, inolako jarduerarik gauzatzen ez denean, edo ondoz ondoko egutegiko sei hilabetetik gorako aldietan nekazaritzakoak ez diren jarduerak gauzatzen direnean, modu eskusiboan eta etengabe, nekazaritzakoa ez den jarduera gauzatzeari ekin zitzaion egunetik zenbatzen hasita edo, inolako jarduerarik gauzatu ezean, nekazaritza-jarduerari uzten zaionetik, betiere beregaineko nahiz inorentzako lan egiten duen langilearen kuota finkoak ordaintzen direla. Inorentzat lan egiten duten langileek inolako jarduerarik gauzatzen ez badute, ulertuko da nekazaritza-jarduerari utzi zitzaioela benetako azken jardunaldia zein hilabetetan egin eta hilabete horren amaieran edo, hala denean, prestazioa, langabezia-sorospena edo nekazaritzako errenta jasotzeki uztean. Ondore horietarako, aldi horien zenbaketatik at utziko dira langilearen aldi baterako ezgaitasuna, amatasuna eta haurdunaldi bitarteko arriskua, nahiz eta langileak eskubiderik ez izan kasuan kasuko sorospena jasotzeko, ezarritako gutxienerako kotizazioaldia bete ez izateagatik.

Horrelako kasuetan, nekazaritzako langileek baja eskatu beharko dute araubide berezi honetan, aipatu muga gainditu eta hurrengo sei egunetako epean. Baja horrek ondoreak sortuko ditu, nekazaritzakoak ez diren jarduerak hasi eta zazpigarren hilabetera, hilabete horretako lehenengo egunetik aurrera; edo langileak benetako azken lanaldia egin zuenetik, edo langileak prestazioa, langabezia-sorospena edo nekazaritzako errenta jasotzeki utzi zionetik.

Transcurrido dicho plazo sin presentación de la solicitud de baja, la Tesorería General de la Seguridad Social podrá acordarla de oficio.

b) Cuando no exista comunicación de la realización de jornadas reales respecto de un trabajador por cuenta ajena durante seis meses naturales consecutivos y sin que durante ellos el trabajador ingrese la cuota fija correspondiente a este Régimen Especial, la Tesorería General de la Seguridad Social dará de baja a dicho trabajador con efectos del último día del mes en que realizara la última jornada real comunicada.

Los trabajadores agrarios por cuenta propia o por cuenta ajena incluidos en este Régimen Especial que realicen, por un período superior a seis meses, naturales y consecutivos, trabajos en virtud de los cuales hayan quedado encuadrados en un régimen distinto del Agrario de la Seguridad Social causando baja en éste, una vez hayan finalizado los trabajos citados o hubieren agotado las correspondientes prestaciones económicas de la Seguridad Social, incluidas las prestaciones y subsidios por desempleo a que tuvieran derecho por dichos trabajos, podrán solicitar y obtener su inscripción en el censo agrario de la Seguridad Social, sin necesidad de acreditar nuevamente los requisitos de habitualidad y medio fundamental de vida para la inclusión en el Régimen Especial Agrario, siempre que la solicitud se formule dentro de los tres meses si-

Epe hori baja-eskabidea aurkeztu gabe igaro ondoren, Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiak ofizioz erabaki dezake baja.

b) Ondoz ondoko egutegiko sei hilabetean ez dagoenean inorentzat lan egiten duen langile baten benetako lanaldien inguruko komunikaziorik, eta sei hilabete horietan langileak araubide berezi honetako kuota finkoa ordaintzen ez duenean, Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiak emango dio baja langile horri. Baja horrek ondoreak sortuko ditu langileak egindako benetako lanaldiaren inguruan azken komunikazioa zein hilabetetan egin eta hilabete horretako azken egunetik aurrera.

Araubide Berezi honetako beregaineko zein inorentzat lan egiten duen nekazaritzako langileek, ondoz ondoko egutegiko sei hilabetetik gorako aldian, Gizarte Segurantzaren nekazaritzako araubideaz landako beste araubide batean kokatzeko moduko lanak egiten badituzte, nekazaritzako araubidean baja hartuz, orduan, lanok amaitu ondoren edo Gizarte Segurantzaren kasuan kasuko prestazioak amaitu ondoren, prestazio horien barnean direla lan horien araberako eskubideak eratorri langabeziaren ondoriozko prestazioak eta sorospenak, langile horiek euren inskripzioa eska eta lor dezakete Gizarte Segurantzaren nekazaritzako erroldan. Langileok ez dituzte berriro egiaztatu behar ohikotasunaren eta oinarrizko bizibidearen betekizunak nekazaritzako araubide berezira biltzeko. Baina langile horiek eskabidea egin beharko dute, lanak edo aipatu presta-

guientes a la fecha de finalización de los trabajos o de las prestaciones o subsidios indicados.

5.<sup>a</sup> En los supuestos a que se refieren las normas anteriores, cuando el trabajador por cuenta ajena inicie o finalice su actividad sin coincidir con el principio o fin de mes natural o no coincida la fecha prevista al respecto con la comunicada por el empresario o el trabajador, la inscripción o la baja en el censo de este Régimen Especial surtirá efectos, respectivamente, desde el día en que comience la actividad agraria en dicho mes o desde el día en que hubiere dejado de reunir las condiciones para estar incluido en dicho Régimen.

6.<sup>a</sup> Corresponde a la Tesorería General de la Seguridad Social el reconocimiento del derecho a la inscripción de los trabajadores en el censo y a su baja en el mismo, pudiendo requerir los datos, documentos o informes pertinentes para acreditar la concurrencia de los requisitos determinantes de la inclusión o de la baja en el censo.

7.<sup>a</sup> Las variaciones de las circunstancias que concurran en los trabajadores inscritos en el censo y que den lugar a un cambio de la Sección en que deban figurar inscritos o en la cuantía de su cotización mensual surtirán efectos a partir del mes natural siguiente a la fecha en que tales variaciones tuvieron lugar, si fueron comunicadas en plazo, y del mes siguiente a aquel en que fueron conocidas por la Tesorería General de la Seguridad Social, en otro caso,

zioen nahiz sorospenenen amaiera-data kontuan hartu eta hurrengo hiru hilabeteetan.

5) Aurreko arauen kasuetan, inorentzat lan egiten duen langileak bere jarduera hasten edo amaitzen duenean, egutegiko hilabetearen hasierarekin edo amaierarekin bat etorri gabe, edo jarduera hori hasteko zein amaitzeko ezarritako data eta enpresaburuak edo langileak komunikatutako data bat ez datorrenean, araubide berezi honen errodako inskripzioak edo bajak ondoreak sortuko ditu, hurrenez hurren, hilabete horretan langileak nekazaritza-jarduera hasten duenetik edo langile horrek araubide honetan izateko baldintzak betetzeari uzten dion egunetik.

6) Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiari dagokio langileek erroldan inskribatzeko eta baja hartzeko duten eskubidea aitortzea. Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiak datu, agiri nahiz txosten egokiak eska ditzake, erroldan inskribatzeko edo baja hartzeko behar diren betekizunak betetzen direla egiaztatzen.

7) Erroldan inskribatutako langileen inguruabarrak aldatzeagatik, langile horiek inskribatuta egon behar diren atala aldatzen bada, edo langile horien hileko kotizazioaren zenbatekoa aldatzen bada, aldaketa horiek ondoreak sortuko dituzte, aldaketok zein datatan egin eta data horren egutegiko hurrengo hilabetetik aurrera, aldaketok epean komunikatu baziren. Aitzitik, aldaketok epean komunikatu ez baziren, aldaketa horiek ondoreak sortuko dituzte,

salvo que se pruebe que se produjeron con anterioridad, en cuyo caso surtirán efectos desde el mes siguiente a aquel en que tuvieron lugar, sin perjuicio de las sanciones y demás efectos que procedan.

2. Compete a la Tesorería General de la Seguridad Social la constitución del censo laboral de trabajadores agrarios o la actualización del existente así como establecer y actualizar, en su caso, un censo de empresarios agrarios, debiendo realizar periódicamente operaciones censales para garantizar la exactitud y vigencia de los datos relativos a trabajadores y empresarios.

**Artículo 46.** *Particularidades relativas a determinados trabajadores del Régimen Especial Agrario en cuanto a la protección frente a determinadas contingencias*

1. Las inscripciones en el censo de los trabajadores incluidos en este Régimen Especial producirán efectos, en orden a la cotización y a la acción protectora, conforme a lo establecido en el apartado 3 del artículo 35 de este Reglamento.

2. La cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, salvo la relativa a la prestación económica por incapacidad temporal derivada de las mismas, será obligatoria para los trabajadores por cuenta propia, tanto en lo que se refie-

Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiak aldaketa horien berri noiz izan eta hurrengo hilabetean, salbu eta aldaketok lehenago egin zirela egiaztatzen denean; azken kasu horretan, aldaketek ondoreak sortuko dituzte, aldaketok egin eta hurrengo hilabetetik aurrera, bidezko diren zehapen eta gainerako ondoreei kalterik egin gabe.

2. Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiaren eskumena da nekazaritzako langileen lan-errola eratzea, edo eratuta dagoen lan-errola eguneratzea, bai eta, hala denean, nekazaritzako enpresaburuen errolda eratu eta eguneratzea ere. Diruzaintza Nagusiak aldian-aldian egin beharko ditu errolda-eragiketak, langileen eta enpresaburuen inguruko datuen zehaztasuna eta indarraldia bermatzeko.

**46. artikulua.** *Nekazaritzako Araubide Bereziko langile batzuen berezitasunak gertakizun jakin batzuk babeste-ko orduan*

1. Araubide berezi honetara bildutako langileen erroldako inskripzioek ondoreak sortuko dituzte, kotizazioari eta babes-ekintzari begira, erregelamendu honen 35. artikuluko 3. idatz-zatian ezarritakoaren arabera.

2. Lan-istripuek eta lanbide-gaixotasunek eratorri gertakizunen estaldura nahitaezkoa izango da Nekazaritzako Araubide Bereziaren aplikazio-esparruko beregaineko langileentzat zein horien familiakoentzat. Estaldura horretatik salbuesten da aldi baterako ez-



re a sí mismos como a sus familiares, que, con tal carácter, estén comprendidos en el campo de aplicación del Régimen Especial Agrario.

Dicha protección se formalizará en la misma forma que la establecida para los empresarios respecto de la protección de los trabajadores por cuenta ajena en el artículo 14 de este Reglamento a efectos de la cobertura de dichas contingencias.

3. Los trabajadores por cuenta propia incluidos en el Régimen Especial Agrario, en el momento de causar el alta en el mismo, podrán acogerse voluntariamente a la cobertura por la Seguridad Social de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes y profesionales.

Aquellos trabajadores por cuenta propia que, en el momento de causar alta en este Régimen, no hayan optado por acogerse a la cobertura del subsidio de incapacidad temporal, podrán también efectuar la opción a que se refiere el párrafo anterior una vez transcurridos tres años naturales desde la fecha de efectos del alta. En este caso, deberán formular solicitud al respecto y por escrito antes del día primero del mes de octubre del ejercicio correspondiente, surtiendo efectos dicha solicitud desde el día primero de enero del año siguiente.

1.º Realizada la opción en favor de la cobertura de la prestación económica por incapacidad temporal, la misma surtirá efectos desde el alta, sin perjuicio de lo dispuesto a efectos de cotiza-

gaitasunaren ondoriozko prestazio ekonomikoa.

Babes hori gauzatuko da, gertakizun berberak estaltzeko, erregelamendu honen 14. artikulua enpresaburuei ezarritako modu berean, inorentzat lan egiten duten langileen babesari dagokionez.

3. Nekazaritzako Araubide Berezira bildutako beregaineko langileek borondatez erabaki dezakete, araubide horretan alta hartzeko unean, Gizarte Segurantzak estaltzea gertakizun arruntek eta lanbide-gertakizunek eratorrialdi baterako ezgaitasunaren ondoriozko prestazio ekonomikoa.

Araubide honetan alta hartzeko unean, aldi baterako ezgaitasunaren ondoriozko sorospena estaltzea erabaki ez duten beregaineko langileek ere aurreko paragrafoko aukera egin dezakete, alta ondoreak sortzen hasi zen data-tik egutegiko hiru urte igaro ondoren. Kasu horretan, beregaineko langileek aurkeztu beharko dute estaldura hori izateko eskabidea, idatziz eta kasuan kasuko ekitaldiko urriko lehenengo eguna baino lehenago. Eskabide horrek ondoreak sortuko ditu hurrengo urteko urtarilaren lehenengo egunetik.

1) Behin aldi baterako ezgaitasunaren ondoriozko prestazio ekonomikoa estaltzearen aldeko aukera eginda, aukera horrek ondoreak sortuko ditu alta hartu zenetik. Horrek ez dio kalterik

ción en el apartado 3 del artículo 35 de este Reglamento y demás disposiciones complementarias.

2.º Los derechos y obligaciones derivados de la opción realizada en favor de la cobertura de la prestación por incapacidad temporal serán exigibles por un período mínimo de tres años, computados por años naturales completos, que se prorrogará automáticamente por períodos de igual duración, salvo renuncia expresa del interesado en la forma y plazos que se determinan en el siguiente apartado.

3.º Dentro del último de los tres años de cada período, el trabajador por cuenta propia acogido a la prestación de incapacidad temporal que desee renunciar a la misma deberá formular solicitud en tal sentido y por escrito antes del primer día del mes de octubre correspondiente, surtiendo efectos dicha solicitud desde el día uno de enero del año siguiente.

La renuncia así realizada no impedirá en el futuro ejercer nuevamente la opción a la prestación económica de incapacidad temporal, siempre que hayan transcurrido, como mínimo, tres años desde que tuvo efectos la renuncia anterior.

4.º La baja en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social llevará consigo la renuncia a la opción de la prestación por incapacidad temporal, sin perjuicio de mantener el percibo de la prestación que se viniera recibiendo

egingo kotizazio ondoreetarako erregelamendu honen 35. artikuluko 3. idatz-zatian eta osterantzeko xedapen osagarrietan xedatutakoari.

2) Aldi baterako ezgaitasunaren ondoriozko prestazioa estaltzearen alde egindako aukerak eratorri eskubide eta betebeharrak eskatzeko modukoak izango dira, gutxienez, hiru urtez. Hiru urte horiek egutegikoak izango dira eta oso-osoan zenbatuko dira. Hiru urteko aldi hori zuzenean luzatuko da iraupen bereko aldietan, salbu eta interesdunak esanbidez uko egiten duenean, hurrengo idatz-zatian zehaztu moduan eta epeetan.

3) Aldi baterako ezgaitasunaren ondoriozko prestazioa estaltzea erabaki duen beregaineko langileak estaldura horri uko egin nahi izanez gero, hiru urteko aldi bakoitzaren azkeneko urtean aurkeztu beharko du uko egite horren inguruko eskabidea, idatziz eta urte horretako urriaren lehenengo eguna baino lehenago. Eskabide horrek ondoreak sortuko ditu hurrengo urteko urtarrilaren batetik aurrera.

Modu horretara aurkeztutako uko egiteak ez du eragotziko etorkizunean berriro ere aldi baterako ezgaitasunaren ondoriozko prestazioaren inguruko aukera egitea, baldin eta, gutxienez, hiru urte igaro badira, azken uko egiteak ondoreak sortu zituenetik.

4) Gizarte Segurantzaren Nekazaritzako Araubide Bereziko bajak dakar aldi baterako ezgaitasunaren ondoriozko prestazioaren inguruan egindako aukerari uko egitea. Hala ere, eutsi egingo zaio baja hartzeko unean jaso-

en el momento de la baja, hasta que se produzca una causa legal de extinción.

4. Los trabajadores que hubieren optado por la protección a que se refiere el apartado anterior deberán formalizar la cobertura de dicha prestación económica por incapacidad temporal con una Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, en los términos y con los efectos establecidos en este artículo y demás disposiciones complementarias, debiendo aquélla aceptarla obligatoriamente, en los términos previstos en los artículos 74 y 75 del Reglamento sobre Colaboración de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1993/1995, de 7 de diciembre.

5. Cuando se trate de pastores, guardas rurales y de cotos de caza y pesca encuadrados en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, que tengan a su cargo la custodia de ganado o la vigilancia de explotaciones agrarias de varios propietarios o demás titulares de las mismas, todos y cada uno de estos últimos serán responsables, en forma solidaria, del cumplimiento de la obligación de formalizar la protección por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y de las consecuencias que se deriven de su incumplimiento.

**Artículo 47.** *En el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos*

1. Las afiliaciones y/o altas, iniciales o sucesivas, serán obligatorias y

tzen zen prestazioari, legeak ezarri azkentze-arrazoiren bat izan arte.

4. Aurreko idatz-zatiko babesaren aldeko aukera egin duten langileek lan-istripu eta lanbide-gaixotasunen mutua batekin estali beharko dute aldi baterako ezgaitasunaren ondoriozko prestazio ekonomikoa, artikuluko honetan eta osterantzeko xedapen osagarrietan ezarri baldintzetan eta ondoreekin. Mutuak nahitaez onartu beharko du estaltze hori, abenduaren 7ko 1993/1995 Errege-dekretuak onetsitako Lan-istripu eta Lanbide-gaixotasunen Mutuen Elkarlanari buruzko Erregelamenduaren 74 eta 75. artikuluetan ezarritakoaren arabera.

5. Gizarte Segurantzaren Nekazaritzako Araubidean kokatutako artzainen, landazainen eta ehiza- zein arrantza-barrutietako zainzaileen kasuan, horien ardura bada jabe batzuen edo gainerako titularren abelburua zaintzea, edo nekazaritza-ustategiak jagotea, azken horiek erantzukizun solidarioa izango dute, lan-istripuen eta lanbide-gaixotasunen babesa gauzatzeko betebeharrak betetzearen gainean eta betebeharrak ez betetzearen ondorioz eratorri ondoreen gainean.

**47. artikulua.** *Beregaineko Langileen edo Autonomoen Araubide Berezian*

1. Afiliazioak edota altak, hasiera-koak zein elkarren segidakoak, nahita-

producirán efectos en orden a la cotización y a la acción protectora desde el día primero del mes natural en que concurran en la persona de que se trate las condiciones determinantes de su inclusión en el campo de aplicación del Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, siempre que se hayan solicitado en los términos establecidos en el apartado 3 del artículo 32 de este Reglamento.

1.º Las altas solicitadas fuera del plazo reglamentario tendrán asimismo efectos desde el día primero del mes natural en que se reúnan los requisitos para la inclusión en este Régimen Especial.

En tales supuestos y sin perjuicio de las sanciones administrativas que procedan por su ingreso fuera de plazo, las cotizaciones correspondientes a períodos anteriores a la formalización del alta serán exigibles y producirán efectos en orden a las prestaciones una vez hayan sido ingresadas, con los recargos que legalmente correspondan, salvo que por aplicación de la prescripción no fueren exigibles dichas cuotas ni por ello válidas a efectos de prestaciones.

Las referidas cotizaciones darán también lugar al devengo de intereses desde la fecha en que debieron ser ingresadas y conforme al tipo de interés legal del dinero vigente en el momento del pago.

La Tesorería General de la Seguridad Social dará cuenta de las altas soli-

ezkoak izango dira, eta horiek guztiek kotizazioari nahiz babes-ekintzari begira ondoreak sortuko dituzte, kasuan kasuko pertsonak egutegiko zein hilabetetan bete Beregaineko Langileen edo Autonomoen Araubide Bereziko aplikazio-esparrura biltzeko baldintzak eta hilabete horren lehenengo egunetik, baldin eta afiliazio eta alta horiek eskatu badira erregelamendu honen 32. artikuluko 3. idatz-zatian ezarritakoaren arabera.

1) Arauzko epetik kanpo eskatutako altek ondoreak sortuko dituzte, araubide berezi honetara biltzeko moduko betekizunak egutegiko zein hilabetetan bete eta hilabete horren lehenengo egunetik.

Horrelako kasuetan, eta kotizazioak epez kanpo ordaintzeagatik bidezkoak diren administrazio-zehapenei kalterik egin gabe, alta gauzatu aurreko aldiei dagozkien kotizazioak eskatzeko modukoak izango dira. Kotizazio horiek prestazioei begira ondoreak sortuko dituzte, baina horretarako kotizazioak ordaindu beharko dira, legearen araberrako errekaru eta guzti. Kotizazioek ez dute ondorerik izango, preskripzioa aplikatzeagatik kuota ezin direnean eskatu eta, beraz, kuota horiek prestazio-ondoreetarako ere balio ez dutenean.

Kotizazio horiek, halaber, korrituak sortuko dituzte, kotizazio horiek ordaindu behar ziren datatik, eta ordainketa egiteko unean indarrean dagoen diruaren legezko korritu-tasaren arabera.

Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiak arauzko epetik kanpo eskatu-

citadas fuera del plazo reglamentario a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

2.º Procederán la afiliación y el alta de oficio en este Régimen por la Tesorería General de la Seguridad Social en los supuestos que resultan de los artículos 26 y 29.1.3.º de este Reglamento, surtiendo igualmente efectos desde el día primero del mes natural en que resulte acreditada la concurrencia de los requisitos para la inclusión en este Régimen Especial, en los términos y con el alcance previstos en el apartado 1.º precedente.

2. En el momento de causar alta en este régimen especial, los trabajadores podrán acogerse voluntariamente a la cobertura de la prestación económica por incapacidad temporal. Realizada la opción en favor de dicha cobertura, ésta surtirá efectos desde el alta, sin perjuicio de lo dispuesto a efectos de cotización en el apartado 3 del artículo 35 de este Reglamento y demás disposiciones complementarias.

Aquellos trabajadores que en el momento de causar alta en este régimen no hayan optado por la cobertura del subsidio de incapacidad temporal podrán, no obstante, optar por acogerse a dicha protección una vez transcurridos tres años naturales desde la fecha de efectos del alta, en cuyo caso deberán formular solicitud al respecto y por escrito antes del día primero del mes de octubre de cada año, surtiendo efectos desde el día primero del mes de enero del año siguiente.

tako alten berri emango dio Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzailetzari.

2) Araubide honetan afiliazioa eta alta Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiak ofizioz gauzatzea bidezkoa izango da, erregelamendu honen 26 eta 29.1.3 artikuluek arautu egoeretan. Afiliazio eta alta horiek ere ondoreak sortuko dituzte, araubide berezi honetara biltzeko betekizunak betetzen direla egutegiko zein hilabetetan egiaztatu eta hilabete horren lehenengo egunetik, aurreko 1. idatz-zatian ezarri baldintzetan eta norainokoarekin.

2. Araubide berezi honetan alta hartzeko unean, langileek borondatez erabaki dezakete aldi baterako ezgaitasunaren ondoriozko prestazio ekonomikoa estaltzea. Behin estaltze horren aldeko aukera eginda, aukera horrek ondoreak sortuko ditu alta hartu zentetik. Horrek ez dio kalterik egingo, kotizazio-ondoreetarako erregelamendu honen 35. artikuluko 3. idatz-zatian eta osterantzeko xedapen osagarrietan xedatutakoari.

Araubide honetan alta hartzeko unean, aldi baterako ezgaitasunaren ondoriozko sorospena estaltzea erabaki ez duten langileek ere babes hori aukera dezakete, alta ondoreak sortzen hasi zen datatik egutegiko hiru urte igaro ondoren. Kasu horretan, langileek aurkeztu beharko dute estaldura hori izateko eskabidea, idatziz eta urte bakoitzeko urriaren lehenengo eguna baino lehenago. Eskabide horrek ondoreak sortuko ditu hurrengo urteko urtarrilaren lehenengo egunetik.

1.º Los derechos y obligaciones derivados de la opción realizada en favor de la cobertura de la prestación por incapacidad temporal serán exigibles por un período mínimo de tres años, computados por años naturales completos, que se prorrogará automáticamente por períodos de igual duración, salvo modificación de la opción realizada en la forma, plazos, condiciones y con los efectos establecidos en los apartados 3.3.º y 3.4.º del artículo anterior.

2.º Los trabajadores que hubieran optado por la cobertura de la prestación económica por incapacidad temporal deberán formalizarla con una Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, en los términos y con los efectos establecidos en este artículo y demás disposiciones complementarias, la cual deberá aceptarla obligatoriamente, conforme a lo previsto en los artículos 74 y 75 del Reglamento sobre Colaboración de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1993/1995, de 7 de diciembre.

3. Los trabajadores incluidos en este Régimen Especial que hayan optado voluntariamente por la inclusión de la prestación económica por incapacidad temporal en el ámbito de la acción protectora de este régimen podrán optar por mejorar asimismo voluntariamente la acción protectora que dicho régimen les dispensa, incorporando la protección por las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en los términos establecidos en este apartado.

1) Aldi baterako ezgaitasunaren ondoriozko prestazioa estaltzearen alde egindako aukerak eratorri eskubide eta betebeharrak eskatzeko modukoak izango dira, gutxienez, hiru urtez. Hiru urte horiek egutegikoak izango dira eta oso-osoa zenbatuko dira. Hiru urteko aldi hori zuzenean luzatuko da iraupen bereko aldietan, salbu eta egindako aukera aldatzen denean, aurreko artikuluko 3.3 eta 3.4 idatz-zatietan ezarri moduan, epeetan, baldintzetan eta ondoreekin.

2) Aldi baterako ezgaitasunaren ondoriozko prestazio ekonomikoa estaltzeko aukera egin duten langileek Gizarte Segurantzaren lan-istripu eta lanbide-gaixotasunen mutua batekin estali beharko dute hori, artikulua honetan eta osterantzeko xedapen osagarrietan ezarri baldintzetan eta ondoreekin. Mutuak nahitaez onartu beharko du estaltze hori, abenduaren 7ko 1993/1995 Errege-dekretuak onetsitako Lan-istripu eta Lanbide-gaixotasunen Mutuen Elkarlanari buruzko Erregelamenduen 74 eta 75. artikuluetan ezarritakoaren arabera.

3. Araubide berezi honetako langileek borondatez aukeratu badute araubide honen babes-ekintzaren esparrura biltzea aldi baterako ezgaitasunaren ondoriozko prestazio ekonomikoa, borondatez aukera dezakete, berebat, araubide horrek eskaintzen dien babes-ekintza hobetzea. Horretarako, babes-ekintza horretara bildu behar dute lan-istripuek eta lanbide-gaixotasunek eratorri gertakizunen babesa, idatz-zati honetan ezarritakoaren arabera bildu ere.

1.º La opción de estos trabajadores en favor de la protección por contingencias profesionales deberá formalizarse con la misma entidad gestora o colaboradora con la que se haya formalizado o se formalice dicha cobertura de la incapacidad temporal.

En el supuesto de que los trabajadores que hubieran optado por la cobertura de las contingencias profesionales realicen varias actividades que dieran lugar a una única inclusión y cobertura se practicarán por aquella de sus actividades a la que resulte aplicable el epígrafe de cotización más alto entre los recogidos en el anejo 2 del Real Decreto 2930/1979, de 29 de diciembre, por el que se revisa la tarifa de primas para la cotización a la Seguridad Social por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. A tal efecto, los trabajadores deberán formular una declaración de sus distintas actividades ante la Tesorería General de la Seguridad Social en el momento de ejercitar la opción, en los términos y con los efectos señalados en los artículos 28 y 37 de este reglamento, y se dará cuenta de ella a la entidad colaboradora con la que se formalice o se haya formalizado la cobertura de las referidas contingencias.

La renuncia a la cobertura de la prestación por incapacidad temporal implicará en todo caso la renuncia a la protección por contingencias profesionales, sin que la renuncia a esta última conlleve la renuncia a la cobertura por incapacidad temporal, salvo que así se solicite expresamente.

1) Langile horiek aldi baterako ezgaitasunaren estaldura zein erakunde kudeatzaile edo erakunde laguntzaileekin gauzatu eta erakunde horrekin gauzatu beharko dute lanbide-gertakizunen babesaren alde egindako aukera.

Lanbide-gertakizunak estaltzeko aukera egin duten langileek jarduera batzuk gauzatzen badituzte, eta jardue-  
ra horientatik langile horiek araubide bakarrera bildu behar badira, eta estaldura bakarra izan behar badute, biltze eta estaldura horiek gauzatuko dira kotizazio-epigraferik altuena aplikatzen zaion jardueraren arabera; aplikatu beharreko kotizazio-epigrafe horiek izango dira lan-istripuen eta lanbide-gaixotasunengatik Gizarte Segurantz-  
an kotizatzekeo primen tarifa berrikusi zuen abenduaren 29ko 2930/1979 Errege-dekretuaren 2. eranskinean jasotakoak. Ondore horretarako, langileek Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusian aurkeztu beharko dute eurek gauzatzen dituzten jarduera desberdinen gaineko adierazpena; adierazpen hori aurkeztuko dute aukera egiteko unean, erregelamendu honen 28 eta 37. artikuluetan ezarri baldintza eta ondo-  
reekin. Adierazpen horren berri eman-  
go zaio, lanbide-gertakizunen estaldura gauzatu duen erakunde laguntzaileari.

Aldi baterako ezgaitasunaren prestazioa estaltzeari uko egiteak beti dakar lanbide-gertakizunak babesteari uko egitea. Baina lanbide-gertakizunak babesteari uko egiteak ez dakar aldi baterako ezgaitasuna estaltzeari uko egitea, salbu eta hori berori esanbidez eskatu denean.

2.º La opción por la protección frente a las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y, en su caso, la renuncia a ella se realizarán en la forma, plazos y demás condiciones y con los efectos establecidos en el apartado 2 precedente sobre la opción y la renuncia de la protección por la prestación económica por incapacidad temporal, con las particularidades siguientes:

a) En los supuestos de cambio de Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, la fecha de los efectos de la opción de cobertura por incapacidad temporal y por contingencias profesionales o los de la renuncia a su cobertura será la de la fecha de efectos del cambio de mutua.

Si la fecha de efectos de las opciones de cobertura o las renunciaciones a la protección de la incapacidad temporal o frente a las contingencias profesionales, se realicen o no simultáneamente, no coincidiese con la fecha de efectos del cambio de mutua, la fecha de efectos de las opciones de cobertura de la incapacidad temporal y de las contingencias profesionales o de su renuncia será, respectivamente, el día primero del mes de enero del año siguiente al de la formulación de la correspondiente opción o el último día del mes de diciembre del año de presentación de la renuncia.

b) Cuando, en la fecha de efectos de las opciones, las renunciaciones o los cam-

2) Lan-istripuek eta lanbide-gaixotasunek eratorri gertakizunak babesteko aukera eta, hala denean, aukera horri uko egitea gauzatuko dira aurreko 2. idatz-zatiak aldi baterako ezgaitasunaren ondoriozko prestazio ekonomikoa babesteko aukeraren eta aukera horri uko egitearen inguruan ezarritako moduan, epeetan zein gainerako baldintzetan eta ondoreekin, eta ondoko berezitasunak kontuan hartuta:

a) Lan-istripu eta lanbide-gaixotasunen mutua aldatzen denean, aldi baterako ezgaitasuna eta lanbide-gertakizunak estaltzeko aukeraren ondoreak edo estaldura horri uko egitearen ondoreak sortuko dira mutuaren aldaketak ondoreak sortzen dituen datan.

Aldi baterako ezgaitasuna eta lanbide-gertakizunak estaltzeko aukerak aldi berean gauza daitezke. Aldi berean gauza daitezke, berebat, horien babesaren inguruko uko egiteak. Hori gorabehera, gerta daiteke, estaltze-aukerak edo babesaren inguruko uko egiteek ondoreak sortuko dituzten data bat ez etortzea mutuaren aldaketak ondoreak sortuko dituen dataekin. Horrelakoetan, aldi baterako ezgaitasuna eta lanbide-gertakizunak estaltzeko aukerak ondoreak sortuko dituzte, kasuan kasuko aukera zein urtetan aurkeztu eta hurrengo urteko utarrilaren lehenengo egunean. Aukera horiei uko egiteak ondoreak sortuko ditu, uko egitea zein urtetan aurkeztu eta urte horretako abenduaren azken egunean.

b) Aurreko paragrafoak aipatu aukerak, uko egiteek edo mutua-aldake-



bios de mutuas a que se refiere el párrafo anterior, el trabajador se encontrase en situación de incapacidad temporal, los efectos de la opción o del cambio se demorarán al día primero del mes siguiente a aquel en que se produzca el alta médica y la renuncia surtirá efectos el último día del mes en que dicha alta haya tenido lugar.

4. Las bajas de los trabajadores en este Régimen Especial surtirán efectos desde el día primero del mes siguiente a aquel en que los mismos hubieren cesado en la actividad determinante de su inclusión, siempre que se hayan solicitado en el plazo y forma establecidos.

1.º Cuando, no obstante haber dejado de reunir los requisitos y condiciones determinantes de la inclusión en este Régimen Especial, el trabajador no solicitara la baja o la solicitare en forma y plazos distintos a los establecidos al efecto o la misma se practicase de oficio, el alta así mantenida surtirá efectos en cuanto a la obligación de cotizar en los términos que se determinan en el apartado 2 del artículo 35 de este Reglamento y no será considerado en situación de alta en cuanto al derecho a las prestaciones.

2.º La Tesorería General de la Seguridad Social dará cuenta de las bajas solicitadas o practicadas fuera del plazo reglamentario a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

5. A las solicitudes de alta y baja de trabajadores en este Régimen Especial se acompañarán los documentos y medios de prueba determinantes de la

tek ondoreak sortzen dituzten datan, langilea aldi baterako ezgaitasun-egoeran dagoenean, aukeraren edo aldaketaren ondoreak atzeratu egingo dira, medikuaren alta zein hilabetetan izan eta hurrengo hilabeteko lehenengo eguna arte; eta uko egiteak ondoreak sortuko ditu, medikuaren alta zein hilabetetan izan eta hilabete horretako azken egunean.

4. Araubide berezi honetan, langileen bajek ondoreak sortuko dituzte, langile horiek araubide honetara biltze eragin zuen jarduerari zein hilabetetan utzi eta hurrengo hilabeteko lehenengo egunetik, baldin eta baja horiek ezarritako epe eta moduan eskatzen badira.

1) Araubide berezi honetara biltzeko betekizunak eta baldintzak bete ez arren, langileak baja eskatzen ez duenean, edo baja eskatzen duenean, baina baja-ondoreetarako ezarritakoen ondorian desberdinak diren modu eta epeetan, edo baja ofizios gaiztatzen denean, horrela iraun duen altak ondoreak sortuko ditu kotizazio-betebeharrari begira, erregelamendu honen 35. artikuluko 2. idatz-zatien ezarritakoaren arabera, eta langile hori ez da alta-egoeran izango prestazioak jasotzeko eskubideari dagokionez.

2) Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiak arauzko epetik kanpo eskatu edo gaiztatutako bajen berri eman go dio Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzailetzari.

5. Araubide berezi honetako langileen alta- eta baja-eskabideekin batera aurkeztuko dira eskabide horiek bidezkoak izateko erabakigarri diren agiri

procedencia de una u otra. A tales efectos podrán acompañarse alguno o algunos de los que a continuación se especifican:

a) Documento que acredite que el solicitante ostenta la titularidad de cualquier empresa individual o familiar o de un establecimiento abierto al público como propietario, arrendatario, usufructuario y otro concepto análogo o documento acreditativo del cese en dicha titularidad.

b) Justificante de abonar el Impuesto sobre Actividades Económicas o cualquier otro impuesto por la actividad desempeñada o certificación de no abonar dicho impuesto, uno y otra referidos, como máximo, a los últimos cinco años.

c) Copia de las licencias, permisos o autorizaciones administrativas, que sean necesarios para el ejercicio de la actividad de que se trate y, en su defecto, indicación del organismo o Administración que las hubiere concedido o copia de la documentación acreditativa de la extinción o cese de los mismos.

d) Declaración responsable del interesado y cualesquiera otros, propuestos o no por el solicitante, que le sean requeridos a estos efectos por la Tesorería General de la Seguridad Social.

**Artículo 48.** *En el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar*

1. En el Régimen Especial de Trabajadores del Mar, cada embarcación

eta frogabideak. Ondore horietarako jarraian aipatuko diren agiri edo frogabidearik bat edo batzuk aurkez daitezke:

a) Eskatzailea banakako edo familiarako edozein enpresaren, edo jendaurreko establezimendu baten jabe, errentari, gozamendun eta antzeko beste kontzeptu gisa titular dela egiaztatzen duen agiria, edo titulartasun horri utzi zaiola egiaztatzen duen agiria.

b) Jarduera ekonomikoen zerga edo gauzatutako jardueraren gaineko beste edozein zerga ordaindu izanaren egiaztagiria, edo zerga hori ordaindu ez izanaren ziurtagiria. Egiaztagiri eta ziurtagiri horiek izan behar dira gehienez ere azkeneko bost urteei buruzkoak.

c) Kasuan kasuko jarduera gauzatzeko beharrezkoak diren administrazio-lizentzia eta -baimenen kopiak, eta, horrelakorik izan ezean, lizentzia edo baimen horiek eman dituen erakunde zein administrazioaren aipamena, edota lizentzia edo agiri horiek azkendu direla edo horiei utzi zaiela egiaztatzen duten agirien kopia.

d) Adierazpen arduratsua, interesdunarena eta ondore horietarako Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiak eskatutako beste batzuen; azken horiek izan daitezke eskatzaileak proposatutakoak ala ez.

**48. artikulua.** *Itsasoko Langileen Araubide Berezian*

1. Itsasoko Langileen Araubide Berezian, itsasontzi bakoitza lantokia

tendrá la consideración de un centro de trabajo, al que se asignará un código de cuenta de cotización propio del que se tomará razón en el Registro de Empresarios.

1.º El código de cuenta de cotización que identifica a cada embarcación será anotado en el rol o licencia de la embarcación.

2.º La justificación de haber sido inscrita la empresa e identificada la embarcación en el Registro así como la de hallarse aquélla al corriente en el pago de sus cotizaciones constituirán requisitos necesarios para que la autoridad de marina competente autorice su despacho para salir a la mar.

2. La formalización de la afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en este Régimen Especial se sujetará a los plazos y condiciones establecidos con carácter general en este Reglamento, con la particularidad de que, cuando se trate de personal a bordo de embarcaciones que naveguen o faenen en zonas alejadas del lugar en que estuviere inscrita la empresa, el plazo para la formalización de dichos actos será de seis días naturales, que empezarán a contarse desde la llegada del buque al puerto de la provincia de inscripción. En todo caso, entre la fecha de incorporación del trabajador a la empresa y la de solicitud de afiliación y alta no podrá mediar un plazo superior a diez días naturales.

3. Las Direcciones Provinciales de la Tesorería General de la Seguridad Social o las Administraciones de las mismas y, como colaboradoras de és-

izango da, eta lantoki horri emango zaio kotizazio-kontuaren kodea. Kotizazio-kontuaren kode hori enpresaburu en Erregistroan jasoko da.

1) Itsasontzi bakoitza identifikatzen duen kotizazio-kontuaren kodeari buruzko idatzoharra egingo da itsasontziaren rol edo lizentzian.

2) Enpresa inskribatu izanaren eta itsasontzia Erregistroan identifikatu izanaren justifikazioa, bai eta enpresak kotizazioen ordainketa egunean izatearen justifikazioa ere, beharrezko betekizunak izango dira, itsasoko agintaritza eskudunak itsasontzia itsasoratzea baimentzeko.

2. Araubide berezi honetako langileen afiliazioa, altak, bajak eta datu-alaketak gauzatuko dira erregelamendu honetan izaera orokorrarekin ezarri epe eta baldintzen arabera. Berezitasun gisa, enpresa zein tokitan inskribatu eta toki horretatik urrun nabigatzen edo arrantzatzen duten itsasontzietako langileen kasuan, egintza horiek gauzatzeko epea izango da egutegiko sei egunekoa. Sei egun horiek zenbatzen hasiko dira, enpresa zein probintzian inskribatuta egon eta itsasontzia probintzia horretako portura heltzen denetik. Edozein kasutan ere, langilea enpresan sartu zen datatik afiliazio eta alta eskatzen den data ezin izango da igaro egutegiko hamar egun baino epe luzeagorik.

3. Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiaren probintziako zuzendaritzek edo horien administrazioek eta, horien laguntzaile gisa, Itsasoko Gizar-

tas, las Direcciones Provinciales y Locales del Instituto Social de la Marina entregarán a la empresa o al interesado un documento acreditativo de la presentación de la solicitud de afiliación y alta.

El número de la Seguridad Social o, en su caso, el de afiliación a la misma será reseñado en las libretas de inscripción marítima de los interesados, cuando se trate de trabajadores que presten servicios en embarcaciones de cualquier clase. La existencia de este requisito será comprobada por las autoridades de marina al autorizar los enrolamientos de los interesados.

4. Los trabajadores por cuenta propia y los armadores a que se refiere el artículo 3 del Real Decreto 1867/1970, de 9 de julio, están obligados a concertar con el Instituto Social de la Marina o con una mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social la protección de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales por lo que se refiere a sí mismos, además de como empresarios de los trabajadores por cuenta ajena que empleen, aunque la formalización del correspondiente documento de asociación se instrumente conforme a lo establecido en el artículo 14 de este Reglamento.

**Artículo 49.** *En el Régimen Especial de Empleados de Hogar*

1. El obligado a solicitar la afiliación, el alta y la baja en el Régimen Especial de Empleados de Hogar será el propio trabajador al servicio del ho-

te Institutuaren probintziako eta tokiko zuzendaritzek enpresari edo interesdunari emango diote afiliazio- eta alta-eskabidea aurkeztu dela egiaztatzen duen agiria.

Gizarte Segurantzako zenbakia edo, hala denean, Gizarte Segurantzaren afiliazio-zenbakia jasoko da interesdunen itsasoko inskripzio-libretetan, edozein motatako itsasontzietan zerbitzuak ematen dituzten langileen kasuan. Itsasoko agintaritzak egiaztatuko du betekizun hori badela, interesdunen ontziratzea baimentzean.

4. Uztailaren 9ko 1867/1970 Errege-dekretuaren 3. artikuluko beregaineko langileek eta armadoreek nahitaez hitzartu behar dute lan-istripuek edo lanbide-gaixotasunek eratorri gertakizunen babesa, Itsasoko Gizarte Institutuarekin edo Gizarte Segurantzaren lan-istripu eta lanbide-gaixotasunen mutua batekin. Beregaineko langileek eta armadoreek babes hori hitzartuko dute, eurentzat zein eurek enplegatu eta inorentzat lan egiten duten langileentzat. Hala ere, kasuan kasuko elkartzegiria erregelamendu honen 14. artikulua ezarritakoaren arabera gauzatu da.

**49. artikulua.** *Etxe-zerbitzarien Araubide Berezian*

1. Etxe-zerbitzarien Araubide Berezian, familia-etxeko zerbitzariak izango du afiliazioa, alta eta baja eskatzeko betebeharra, langile horrek familia-

gar familiar cuando éste preste sus servicios a uno o más cabezas de familia a tiempo parcial, sea con carácter indefinido, tanto de forma fija periódica como fija discontinua, o sea de duración determinada en los supuestos previstos en el artículo 15 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

1.º En este caso, además de la documentación establecida con carácter general, el empleado de hogar deberá acompañar a su solicitud de afiliación o alta declaración de todos los cabezas de familia en la que cada uno de aquéllos haga constar el tiempo y demás condiciones de la prestación de servicios parciales y discontinuos.

Estas solicitudes de afiliación y de alta así como la documentación que deban acompañarlas se presentarán dentro de los seis días naturales siguientes a la fecha del comienzo de la actividad correspondiente.

2.º A efectos de lo dispuesto en este Reglamento, se considerarán servicios prestados a tiempo parcial los que se presten durante un tiempo inferior a ochenta horas de trabajo efectivo durante el mes, siempre que superen el mínimo que establezca al respecto el Ministro de Trabajo y Seguridad Social.

2. En este Régimen Especial, los empresarios a que se refiere el apartado 3 del artículo 10 del presente Reglamento no podrán concertar en forma específica la protección por la Seguri-

-buru bati edo batzuei zerbitzuak ematen dizkienean. Etxe-zerbitzariak bere zerbitzuak eman beharko ditu lanaldi partzialean, dela iraupen mugagabearekin, aldizkako langile finko edo jarraitutasunik gabeko langile finko gisa, dela iraupen jakinarekin, martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege-dekretuak onetsitako Langileen Estatutuari buruzko testu bateginaren 15. artikulua kasuetan.

1) Kasu horretan, izaera orokorrarekin ezarri agiriez gain, etxe-zerbitzariak afiliazio- edo alta-eskabidearekin batera aurkeztu beharko ditu familia-buru guztien adierazpenak; adierazpen horietan, familia-buruek agerrazaziko dituzte emandako zerbitzu partzial eta jarraitutasunik gabekoen denbora eta osertantzeko baldintzak.

Afiliazio- eta alta-eskabide horiek, bai eta horiekin batera joan behar diren agiriak ere, aurkeztuko dira kasuan kasuko jarduera zein datatan hasi eta egutegiko hurrengo sei egunetan.

2) Erregelamendu honetan xedatutakoaren ondoretarako, lanaldi partzialean emandako zerbitzu gisa hartuko dira hilabetean laurogei lanordutik behera benetan emandako zerbitzuak, baldin eta zerbitzu-emate horiek gainditzen badute Lan eta Gizarte Segurantzaren Ministerioak lanaldi partzialerako ezarri gutxieneak.

2. Araubide berezi honetan, erregelamendu honen 10. artikulua 3. idatz-zatian aipatu enpresaburuek ezin izango dute modu berezian hartzatu Gizarte Segurantzak lanbide-gertakizunen aurka

dad Social frente a las contingencias profesionales respecto de los trabajadores por cuenta ajena o asimilados incluidos en el campo de aplicación de este Régimen Especial que aquéllos empleen.

3. Las afiliaciones y altas, iniciales o sucesivas, producirán efectos en orden a la cotización y a la acción protectora desde el día en que concurran en el empleo de hogar las condiciones determinantes de su inclusión en este Régimen Especial y las bajas en el mismo surtirán efectos desde el día siguiente en que aquél hubiese cesado en dicha actividad, rigiéndose en lo demás por lo dispuesto en los apartados 1 y 2 del artículo 35 de este Reglamento.

Cuando dicha actividad se desarrolle durante fracción o fracciones de meses naturales, se exigirán tantas fracciones de la cuota mensual como días hubiere prestado servicios el empleado de hogar. A tal efecto la cuota fija mensual se dividirá por treinta en todos los casos.

**Artículo 50.** *En el Régimen Especial para la Minería del Carbón*

Los empresarios, en los documentos para solicitar el alta de sus trabajadores en el Régimen Especial para la Minería del Carbón, deberán hacer constar la categoría profesional y el coeficiente reductor de la edad de jubilación aplicable a ellos.

Asimismo, en el plazo establecido en el apartado 3.2.º del artículo 32 de este reglamento general, deberán co-

eskainitako babesa, eurek enplegatzen dituzten langileei begira, langile horiek badira araubide berezi honen aplikazio-esparrura bildutakoak eta inorentzat lan egiten dutenak, edo langile horiekin berdinetsitakoak.

3. Afiliazioek eta altek, hasierakoek zein elkarren segidakoe, kotizazioari eta babes-ekintzari begira ondoreak sortuko dituzte, etxe-zerbitzariak araubide berezi honen aplikazio-esparrura biltzeko baldintzak betetzen dituen egunetik. Araubide horretako bajek ondoreak sortuko dituzte etxeko zerbitzariak jarduerara horri utzi eta hurrengo egunetik aurrera. Gainerakoan, erregelamendu honen 35. artikuluko 1 eta 2. idatz-zatietan xedatutakoak arautuko ditu afiliazioak, altak eta bajak.

Jarduera hori egutegiko hilabetearen zati batean edo batzuetan gauzatzaren denean, eskatuko dira etxe-zerbitzariak zenbat egunez zerbitzuak eman eta hilabete ko kuotaren horrenbeste zati. Ondore horretarako, hileko kuota finkoa hogeita hamarrez zatituko da beti.

**50. artikulua.** *Ikatz-meatzaritzako Araubide Berezian*

Enpresaburuek euren langileen alta Ikatz-meatzaritzako Araubide Berezian eskatzeko agirietan agerrarazi beharko dituzte langile horien lanbide-kategoria eta langile horiei aplikatu behar zaien jubilazio-adinaren koefiziente murrizgarria.

Era berean, erregelamendu orokor honen 32. artikuluko 3.2 idatz-zatian ezarri epean, enpresaburuek Gizarte Se-

municar a la Tesorería General de la Seguridad Social las variaciones de tales datos, con independencia de la causa que las motive, así como los días en que los trabajadores hayan faltado al trabajo por causas que no sean las que tengan por motivo la baja médica por enfermedad común o profesional y accidente, sea o no de trabajo, y las autorizadas por las normas laborales correspondientes con derecho a retribución.

gurantzaren Diruzaintza Nagusiari komunikatu beharko dizkiote datu horien inguruko aldatetak, aldateta horiek eragin dituen arrazoia kontuan hartu gabe. Halaber, enpresaburuek Diruzaintza Nagusiari komunikatuko dizkiote langileak lanera joan ez diren egunak; hala ere, lanera ez joatearen arrazoiak ez dira izan behar medikuak emandako bajak, gaixotasun arruntarengatik edo lanbide-gaixotasunarengatik eta laneko edo lanetik kanpoko istripuarengatik, ezta kasuan kasuko lan-arauek ordainsariak jasotzeko eskubidearekin baimendutako ez-joateak ere.

### TÍTULO III

## DOCUMENTACIÓN, REVISIÓN E IMPUGNACIONES

### CAPÍTULO PRIMERO

#### Libro de Matrícula, conservación de datos y derecho a la información

#### **Artículo 51.** *Libro de Matrícula\**

*1. Los empresarios deberán llevar en orden y al día un Libro de Matrícula en el que serán inscritos todos sus trabajadores en el momento en que*

### III. TITULUA

## AGIRIAK, BERRIKUSPENA ETA AURKARATZEAK

### LEHENENGO KAPITULUA

#### Matrikula-liburua, datuak gordetzea eta informazio-eskubidea

#### **51. artikulua.** *Matrikula-liburua\**

*1. Enpresaburuen ardura izango da matrikula-liburua antolatuta eta egunean izatea. Matrikula-liburu horretan inskribatuko dira enpresaburuaren*

---

\* El artículo 51 debe entenderse derogado por efecto de lo dispuesto en el artículo 37, en relación con el apartado 5 de la Disposición Derogatoria única de la Ley 24/2001, de 27 de diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y del orden social (BOE, núm. 313, de 31 de diciembre de 2001).

---

\* Abenduaren 27ko 24/2001 Legeak, zerga, administrazio eta lan-arloko neurriei buruzkoak (EAO, 313. zk., 2001eko abenduaren 31koa), 37. artikuluan xedatutakoaren ondorioz, xedapen indargabetzaile bakarraren 5. idatz-zatiarekin lotuta, 51. artikulua indargabetuta dagoela ulertu behar da.

*inicien la prestación de servicios. Cuando exista más de un centro de trabajo se llevarán tantos Libros de Matrícula como centros haya.*

*2. Las inscripciones de los trabajadores en el Libro de Matrícula deberán efectuarse en la forma y con los requisitos que se determinan en las instrucciones que se inserten en el modelo oficial de dicho Libro. En todo caso, deberá constar en el Libro el número de la Seguridad Social de los trabajadores inscritos, los cuales deberán firmarlo en el momento que inicien la prestación de servicios y cuando se produzca un cambio en su categoría profesional.*

*Las bajas de trabajadores se anotarán en el lugar que corresponda cronológicamente, además de indicarse la fecha de la baja en la inscripción inicial del alta o del cambio de categoría profesional.*

*3. Los Libros de Matrícula, según modelo oficial, se habilitarán en las Inspecciones Provinciales de Trabajo y Seguridad Social.*

*4. Para las embarcaciones, el Libro de Matrícula se sustituirá por el Rol de cada una de ellas, en el que se reflejarán los datos y variaciones que reflejen la situación del trabajador en la Seguridad Social, incluido, en todo caso, el número de la misma.*

*5. La Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrá autorizar la sustitución del Libro de Matrícula por otro sistema de documentación que ofrezca las mismas*

*langile guztiak, zerbitzuak ematen hasten diren unean. Lantoki bat baino gehiago dagoenean, lantokiak beste matrikula-liburu izango dira.*

*2. Langileen inskripzioak matrikula-liburuan gauzatu beharko dira matrikula-liburuaren eredu ofizialera bildutako jarraibideek ezarri moduan eta betekizunekin. Edozein kasutan ere, matrikula-liburuan jaso beharko da inskribatutako langileen Gizarte Segurantzako zenbakia. Inskribatutako langileek matrikula-liburua sinatu beharko dute zerbitzuak ematen hasten diren unean, eta euren lanbide-kategorian aldaketaren bat dagoenean.*

*Langileen bajen idatzoharrak egingo dira kronologiaren arabera tokian. Gainera, bajaren data aipatuko da altaren hasierako inskripzioan edo lanbide-kategoria aldatzean egindako inskripzioan.*

*3. Matrikula-liburuak eredu ofizialaren arabera gaituko dira, Laneko eta Gizarte Segurantzaren probintziako ikuskatzailetzetan.*

*4. Itsasontzien kasuan, matrikula-liburuaren ordeztasunak bakoitzak rola izango du. Rol horretan jasoko dira langileak Gizarte Segurantzaren duen egoerari buruzko datuak eta aldatzeko. Horien artean, Gizarte Segurantzako zenbakia jasoko da beti.*

*5. Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzailetzaren Zuzendaritza Nagusiak matrikula-liburuaren ordeztasun agiri-sistema bat izatea baimen diezaieke hala eskatzen duten enpresei.*



*garantías que aquél a las empresas que lo soliciten, justificando la procedencia de la sustitución.*

**Artículo 52.** *Conservación de datos y sistemas de documentación. Efectos*

1. Los empresarios y, en su caso, los trabajadores por cuenta propia están obligados a conservar, por un período mínimo de cinco años, los documentos justificativos de la inscripción del empresario, documento o documentos de asociación para la protección de las contingencias profesionales y, en su caso, de la opción por la cobertura de la prestación económica por incapacidad temporal, documento de afiliación, partes de alta y baja y comunicaciones de variaciones de datos en los términos regulados en el Título anterior.

2. La Tesorería General de la Seguridad Social llevará los sistemas de documentación siguientes:

1.º La Tesorería General establecerá y, en su caso, actualizará un fichero general automatizado en el que se integrarán los siguientes registros:

a) El registro de empresarios y de sus cuentas de cotización, debidamente vinculados con la correspondiente identificación por cada Régimen del Sistema de la Seguridad Social.

b) El registro de trabajadores, con la correspondiente identificación por

*Agiri-sistema horiek eskaini beharko dituzte matrikula-liburuak eskaintzen dituen berme berberak. Enpresek justifikatu egin beharko dute ordezen horren bidez kotasuna.*

**52. artikulua.** *Datuak gordetzea eta agiri-sistemak. Ondoreak*

1. Enpresaburuek eta, hala denean, beregaineko langileek betebeharra dute, gutxienez bost urtean gordetzeko, aurreko tituluan araututakoaren arabera, enpresaburuaren inskripzioa justifikatzen duten agiriak, lanbide-gertakizunak babesteko elkarte-agiria edo -agiriak eta, hala denean, aldi baterako ezgaitasunaren ondoriozko prestazio ekonomikoa babesteko aukeraren agiria, afiliazio-agiria, altako eta bajako parteak eta datu-aldaketan komunikazioak.

2. Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiak ondoko agiri-sistemen gaineko ardura izango du:

1) Diruzaintza Nagusiak automatizatutako fitxategi orokorra ezarri eta, hala denean, eguneratuko du. Fitxategi horretara hurrengo erregistroak bilduko dira:

a) Enpresaburuaren eta horien kotizazio-kontuen erregistroa. Enpresaburuak eta horien kotizazio-kontuak behar bezala lotuko zaizkio Gizarte Segurantzaren Sistemako araubide bakoitzean horien inguruan egindako identifikazioari.

b) Gizarte Segurantzaren Sistemako araubide bakoitzaren arabera identifi-

cada Régimen del Sistema de la Seguridad Social, así como de los beneficiarios y demás personas sujetas a la obligación de cotizar.

c) Los demás registros que determine el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en función de las necesidades de gestión.

2.º La Tesorería General de la Seguridad Social incorporará al fichero general y por medios electrónicos, informáticos o telemáticos, las inscripciones de los empresarios, las afiliaciones, altas y bajas de los trabajadores y variaciones de unos y otros, comprendidos en el campo de aplicación de los Regímenes del Sistema de la Seguridad Social cuya gestión, respecto de las materias que regula este Reglamento, le está encomendada, utilizando al efecto los medios y procedimientos que requieran las necesidades de gestión y organizándolos de forma que respondan al principio de información integral.

3. La Tesorería General de la Seguridad Social mantendrá al día los registros y la toma de datos a que se refiere el apartado anterior.

4. Los asientos de los registros, datos anotados y documentos emitidos, cualquiera que sea su soporte, por medios electrónicos, informáticos o telemáticos, por la Tesorería General de la Seguridad Social o los que se emitan como copias de originales almacenados por estos mismos medios gozarán de la validez y eficacia del documento original, siempre que quede garantiza-

katutako langileen erregistroa eta onuradunen zein kotizatzeke betebeharraduten gainerako pertsonen erregistroa.

c) Kudeaketa-beharrizanen arabera Lan eta Gizarte Segurantzaren Ministerioak ezarri osterantzeko erregistroak.

2) Erregelamendu honetan araututako gaiak dagokienez, Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiari Gizarte Segurantzaren Sistemako zein araubideren gaineko kudeaketa eratziki eta Diruzaintza Nagusiak jasoko ditu araubide horien aplikazio-esparruetara bildutako enpresaburuen inskripzioak, langileen afiliazioak, altak eta bajak, eta batzuen zein besteen aldaketak, fitxategi orokorrean, bide elektronikoa, informatikoa edo telematikoa erabilita. Horiek guztiak fitxategi orokorrean jasotzeko, Diruzaintza Nagusiak erabiliko ditu kudeaketa-beharrizanen arabera bide eta prozedurak, eta horiek guztiak antolatuko ditu informazio osoko printzipioarekin bat etorritz.

3. Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiak egunean izango ditu aurreko idatz-zatiak aipatu erregistroak eta datu-bilketa.

4. Erregistroko idazkunek, idatzotzeko moduan jasotako datuek eta, bide elektronikoa, informatikoa edo telematikoa erabilita, Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiak edozein euskarritan luzatutako agiriek, edo bilduta dauden jatorrizko agirien kopiek, bide berberak erabilita emango baitira, jatorrizko agiriaren balioa eta eragingarritasuna izango dute, baldin eta berma-

da su autenticidad, integridad y conservación así como el cumplimiento de las garantías y requisitos exigidos por las leyes.

**Artículo 53.** *Reserva de datos, derecho a la información y protección de los datos personales automatizados*

1. Los datos obrantes en los registros y sistemas de documentación a que se refiere el artículo anterior serán utilizados por las entidades gestoras y servicios comunes de la Seguridad Social para los fines de los mismos, sin perjuicio de que deban facilitarse a otras Administraciones públicas en los términos previstos en el artículo 4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, y, en especial, a las Administraciones tributarias conforme a lo previsto en el artículo 36.6 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1994, de 20 de junio, así como a las comisiones parlamentarias de investigación de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto legislativo 5/1994, de 29 de abril, y a los sindicatos con capacidad de promoción de elecciones en los términos establecidos en el artículo 67 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en los demás casos en que así se establezca por Ley o en ejecución de ella.

2. Los empresarios y trabajadores o asimilados tendrán derecho a ser informados por la Tesorería General de la Seguridad Social acerca de los datos a ellos referentes que obren en la misma

tzen bada horien kautotasuna, horien osotasuna eta horiek gordetzea, bai eta legeek ezarri bermeak eta betekizunak betetzea ere.

**53. artikulua.** *Datuak erresebatzea, informazio-eskubidea eta automatizatutako datu pertsonalak babestea*

1. Aurreko artikulua aipatu erregistro eta agiri-sistemetak datuak Gizarte Segurantzaren erakunde kudeatzaileek eta zerbitzu erkideek erabiliko dituzte euren xedeetarako. Hori gorabehera, datu horiek beste administrazio publiko batzuei eman behar zaizkie, azaroaren 26ko 30/1992 Legearen 4. artikuluan ezarritakoaren arabera, eta, bereziki, zerga-administrazioei, ekainaren 20ko 1/1994 Legegintzazko Errege-dekretuak onetsi Gizarte Segurantzaren Lege Orokorraren testu bateginaren 36.6 artikuluan ezarritakoaren arabera. Halaber, datu horiek eman behar zaizkie parlamentuko batzorde ikertzaileei, apirilaren 29ko 5/1994 Legegintzazko Errege-dekretuak xedatutakoaren arabera, eta hauteskundeak sustatzeko ahalmena duten sindikatuak, martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzazko Errege-dekretuak onetsitako Langileen Estatutuari buruzko testu bateginaren 67. artikuluan ezarritakoaren arabera. Datu horiek emango dira, berebat, legeak horixe ezarri duen kasuetan, edo legea betearaztean halaxe ezartzen den kasuetan.

2. Enpresaburuek eta langileek edo langile horiekin berdinetakoek eskubidea izango dute, Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiarengandik informazioa jasotzeko, Diruzaintza Na-

así como a acceder a los registros y archivos de aquélla en los términos previstos en la Constitución y en el artículo 37 de la citada Ley 30/1992, de 26 de noviembre, y demás leyes especiales.

De igual derecho gozarán las personas que acrediten tener un interés personal y directo en la información que se solicite.

3. Los números, informes, antecedentes y demás datos concernientes a personas físicas identificadas o identificables, objeto de tratamiento automatizado, producidos en los procedimientos regulados en este Reglamento, quedarán sujetos a lo dispuesto en la Ley Orgánica 5/1992, de 29 de octubre, de Regulación del Tratamiento Automatizado de los Datos de Carácter Personal, y demás disposiciones complementarias, sin perjuicio de que la obtención, cesión, rectificación o cancelación de los números, informes, antecedentes o datos relativos al ejercicio de las funciones recaudatorias encomendadas a la Tesorería General de la Seguridad Social se rijan por lo dispuesto en los apartados 6 y 7 del artículo 36 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones de aplicación y desarrollo.

1.º Los responsables de los ficheros automatizados de datos de carácter personal relativos a las materias a que se refiere el presente Reglamento quedarán sujetos al régimen sancionador de la citada Ley Orgánica 5/1992, de 29 de octubre.

gusian euren inguruan dauden datuei dagokienez; eta eskubidea izango dute, berebat, Diruzaintza Nagusiaren erre-gistro eta artxiboetara jotzeko, Konstitu-zioan eta aipatu azaroaren 26ko 30/1992 Legearen 37. artikuluan eta gainerako lege berezietan ezarritakoaren arabera.

Eskubide bera izango dute, eskatu-tako informazioaren inguruan zuzene-ko interes pertsonala dutela egiaztatzen dutenek.

3. Identifikatutako edo identifika-tzeko moduko pertsona fisikoen ingu-ruan erregelamendu honen arauketaren ondoriozko prozeduretan sortutako zenbaki, txosten, aurrekari eta osteran-tzeko datuak, automatizatutako trata-menduaren objektu direnak, izango dira urriaren 29ko 5/1992 Lege Orga-nikoak, izaera pertsonaleko datuen trata-mendu automatizatua arautu duenak, eta osterantzeko xedapen osagarriek xedatutakoaren mende. Hori gorabehe-ra, Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiari eratxikitako diru-bilketaren eginkizunak gauzatzearen inguruko zenbaki, txosten, aurrekari edo datuak lortzea, uztea, zuzentzea zein ezereztea arautuko dituzte Gizarte Segurantzaren Lege Orokorraren testu bateginaren 36. artikuluko 6 eta 7. idatz-zatiek eta osterantzeko aplikazio- zein garatze-xedapenek.

1) Erregelamendu honek aipatutako gaien inguruko izaera pertsonaleko datu automatizatuen fitxategien arduradunak izango dira aipatu urriaren 29ko 5/1992 Lege Organikoaren zehapen-arabidearen mende.

2.º Cuando las infracciones sancionadas en dicha Ley sean cometidas por funcionarios al servicio de la Administración de la Seguridad Social u otras Administraciones públicas, se estará a lo dispuesto en los artículos 42 y siguientes de la misma y en el artículo 31 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, así como en el Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado, y demás disposiciones complementarias.

## CAPÍTULO II

### Control y revisión

#### **Artículo 54.** *Facultades de control*

1. La autoridad laboral competente podrá en conocimiento de la entidad gestora o colaboradora interesada y de la Tesorería General de la Seguridad Social aquellos hechos de los que, por razón de su competencia, tenga conocimiento, cuando afecten al cumplimiento de las obligaciones establecidas en el presente Reglamento, para que puedan adoptarse de oficio las medidas conducentes a la garantía de los derechos de todas aquéllas así como de las personas incluidas en el campo de aplicación de los Regímenes de la misma.

2. La Tesorería General de la Seguridad Social podrá comprobar en todo momento la exactitud de los datos

2) Lege horrek zehatu arau-hausteak egiten dituztenean Gizarte Segurantzaren administrazioko edo beste administrazio publiko batzuen zerbitzuko funtzionarioek, kontuan hartuko da lege horren 42. artikuluan eta ondorengoe-tan, eta Funtzio Publikoa Eraldatzeko Neurrien abuztuaren 2ko 30/1984 Legearen 31. artikuluan xedatutakoa. Halaber, kontuan hartuko da Estatuko Administrazioko Funtzionarioen Dizi-plinari buruzko Erregelamendua onetsi zuen urtarrilaren 10eko 33/1986 Dekretuan eta osterantzeko xedapen osagarrietan xedatutakoa.

## II. KAPITULUA

### Kontrola eta berrikuspena

#### **54. artikulua.** *Kontrol-ahalmenak*

1. Lan-agintaritzak eskudunak erakunde kudeatzaile edo laguntzaile interesdunari eta Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiari komunikatuko dizkie bere eskumenengatik ezagutzen dituen egitateak, egitate horiek eragina dutenean erregelamendu hone-tan ezarri betebeharrak betetzeko. Lan-agintaritzak egintza horiek komunika-tuko ditu, ofizioz har daitezen erakunde horien guztien, eta Gizarte Segurantzaren araubideen aplikazio-esparrura bil-dutako pertsonen eskubideak bermatzeko neurriak.

2. Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiak une orotan egiazta deza-ke bere agiri-sistemetak datuen ze-

obrantes en sus sistemas de documentación respecto de las materias a que se refiere este Reglamento.

Además de los datos y documentos que acrediten la concurrencia de las condiciones y requisitos para el reconocimiento de la inscripción, formalización de la protección de las contingencias profesionales, afiliación, altas, bajas y variaciones en los términos regulados en los títulos precedentes, la Tesorería General de la Seguridad Social podrá, en todo momento, requerir aquellos otros datos o documentos o realizar las comprobaciones que, con carácter general o particular, considere necesarios para acreditar el posterior mantenimiento de los requisitos y circunstancias determinantes de la eficacia de dichos actos.

1.º Cuando para el desempeño de las funciones de control resulten necesarias o convenientes visitas a los centros de trabajo o al domicilio de los empresarios o de los trabajadores autónomos u otras actuaciones, la Tesorería General de la Seguridad Social instará su realización de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que deberá dar cuenta de sus resultados a dicha Tesorería General a los efectos que procedan.

2.º Antes de hacer uso de las facultades a que se refieren los apartados anteriores, la Tesorería General de la Seguridad Social deberá utilizar los datos obrantes en sus sistemas de documentación, de forma que la petición de nuevos datos, documentos o informes sobre los interesados sean únicamente los necesarios a los fines de comprobación pretendidos.

haztasuna, erregelamendu honetako gaiei dagokienez.

Inskripzioa, lanbide-gertakizunen babesa gauzatzea, afiliazioa, altak, bajak eta aldaketak aurreko tituluetan ezarritakoaren arabera aitortzeko baldintza eta betekizunak badirela egiaztatzeko datu eta agiriez gain, Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiak une orotan eska ditzake beharrezkotzat jotzen dituen datu eta agiriak, edota beharrezkotzat jotzen dituen egiaztapekin egin ditzake, izaera orokorrenekin zein bereziarekin, gerogarrenean ere egintza horiek eragingarriak izateko betekizun eta inguruabarrei eusten zaiela egiaztatzeko.

1) Kontrol-eginkizunak gauzatzeko beharrezko edo komenigarri denean lantokietara edo enpresaburuen zein langile autonomoen egoitzetara bisitak egitea, edo beste jardun batzuk egitea, Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiak Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzailetzari eskatuko dio horiek egitea. Ikuskatzailetzak bere ondorioen berri eman beharko dio Diruzaintza Nagusiar, bidezkoak diren ondoreetarako.

2) Aurreko idatz-zatiko ahalmenak erabili baino lehenago, Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusia baliatu beharko da bere agiri-sistemetan dauden datuez. Hartara, interesdunei buruzko datu, agiri edo txosten berriak eskatuko dira horiek egiaztatze-xedee-tarako beharrezkoak diren heinean bakarrik.

**Artículo 55.** *Facultades de revisión: límites. Rectificación de errores*

1. Cuando la inscripción, protección de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, tarificación, cobertura de la prestación por incapacidad temporal, afiliación, altas, bajas y variaciones obrantes en los sistemas de documentación de la Tesorería General de la Seguridad Social no sean conformes con lo establecido en las leyes, en este Reglamento y demás disposiciones complementarias, si así resultare del ejercicio de sus facultades de control o por cualquier otra circunstancia, dicha Tesorería General podrá adoptar las medidas y realizar los actos necesarios para su adecuación a las normas establecidas, incluida la revisión de oficio de sus propios actos en la forma y con el alcance previstos en este artículo y los siguientes.

2. Las facultades de la Tesorería General de la Seguridad Social para revisar, de oficio o a instancia de parte, sus propios actos de inscripción, formalización de la protección frente a riesgos profesionales, cobertura de la prestación económica por incapacidad temporal, tarificación, afiliación, altas, bajas y variaciones de datos no podrán afectar a los actos declarativos de derechos, en perjuicio de los beneficiarios de los mismos, salvo que se trate de revisión motivada por la constatación de omisiones o inexactitudes en las solicitudes y demás declaraciones del beneficiario.

3. La Tesorería General de la Seguridad Social podrá rectificar, en cual-

**55. artikulua.** *Berrikuspen-ahalmenak: mugak. Akatsak zuzentzea*

1. Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiaren agiri-sistemetan dauden inskripzioa, lan-istripu eta lanbide-gaixotasunek eratorri gertakizunen babesa, tarifikazioa, aldi baterako ezgaitasunaren ondoriozko prestazioaren estaldura, afiliazioa, altak, bajak eta aldaketak bat ez datozenean legeetan, erregelamendu honetan eta osterantzeko xedapen osagarrietan ezarritakoarekin, horrelaxe ondorioztatu delako Diruzaintza Nagusiak gauzatutako kontrol-ahalmenetatik edo beste edozein inguruabarretatik, horiek guztiak arauekin bat etor daitezten, Diruzaintza Nagusiak beharrezko neurriak hartu eta beharrezko egintzak gauza ditzake. Neurri eta egintza horiek direla eta, Diruzaintza Nagusiak ofizioz berrikus ditzake bere egintzak, artikulua honetan eta hurrengoetan ezarri moduan eta norainokoarekin.

2. Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiak ahalmenak ditu bere egintzak berrikusteko, ofizioz edo alderdiek hala eskatuta, inskripzioaren, lanbide-arriskuen babesa gauzatzearen, aldi baterako ezgaitasunaren ondoriozko prestazioa estaltzearen, tarifikazioaren, afiliazioaren, alden, bajen eta datu-aldaketen inguruan. Edozelan ere, ahalmen horiek ezin izango dituzte ukitu eskubideak adierazteko egintzak, eskubide horien onuradunen aurka, salbu eta berrikuspenaren arrazoi direnean onuradunaren eskabide eta gainerako adierazpenetan egiaztatutako hutsuneak edo zehaztasun-gabeziak.

3. Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiak edozein unetan zuzen di-

quier momento, los errores materiales o de hecho y los aritméticos de los actos regulados en este Reglamento.

**Artículo 56.** *Procedimiento de revisión de oficio*

1. Podrá ser iniciado de oficio o a solicitud de persona interesada el procedimiento de revisión de los actos a que se refiere el apartado 1 del artículo anterior, siempre que no se afecte a los actos declarativos de derechos, así como de los que sean debidos a omisiones o inexactitudes en las solicitudes y demás declaraciones del beneficiario, incluso si los mismos fueran declarativos de derechos.

2. Se notificará a los interesados la iniciación del procedimiento, advirtiéndoles que podrán formular alegaciones y aportar documentos en cualquier momento anterior al trámite de audiencia.

Asimismo, la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administración de la misma ante la que se tramite el expediente de revisión de oficio podrá acordar la prueba y solicitar los informes que considere pertinentes.

Antes de redactar la propuesta de resolución se dará trámite de audiencia en los términos y en los supuestos regulados en el artículo 84 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre.

3. Las resoluciones por las que revise, si procediere, sus anteriores actos de inscripción, afiliación, formaliza-

tzake erregelamendu honetan araututako egintzen oker materialak edo egitezko okerrak eta oker aritmetikoak.

**56. artikulua.** *Ofiziotzko berrikuspen-prozedura*

1. Ofiziotz edo pertsona interesdunak hala eskatuta has daiteke aurreko artikuluko 1. idatz-zatiko egintzak berrikusteko prozedura, baldin eta eskubi-deak adierazteko egintzak ukitzen ez badira, bai eta onuradunaren eskabideetan eta gainerako adierazpenetan dauden hutsuneen edo zehaztasun-gabezien ondorio diren egintzak berrikusteko prozedura ere, nahiz eta egintza horiek eskubi-deak adieraztekoak izan.

2. Interesdunei jakinaraziko zaie prozeduraren hasiera, eta ohartaraziko zaie alegazioak aurkeztu eta agiriak ekar ditzaketela, edozein unetan, entzunaldi-izapidea baino lehenago.

Orobat, Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiaren zein probintziatarako zuzendaritzak edo zuzendaritza horren zein administraziok egin ofiziotzko berrikuspenaren espedientearen izapideak eta horrexek erabaki dezake frogategitea eta egokitzen jotzen dituen txostenak eskatzea.

Ebazpen-proposamena idatzi aurretik, entzunaldi-izapidea egingo da, azaroaren 26ko 30/1992 Legearen 84. artikulua araututako baldintza eta egoeretan.

3. Bidezkoa denean, Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiak inskripzioaren, afiliazioaren, lanbide-ger-



ción de la cobertura frente a las contingencias profesionales o, en su caso, de la prestación económica por incapacidad temporal, tarificación, altas, bajas y variaciones de datos, declarándolos indebidos y fijando los efectos de los mismos en los términos establecidos en los artículos siguientes, serán motivadas, con sucinta referencia de hechos y fundamentos de Derecho, y se notificarán a los interesados conforme a lo establecido en los artículos 58 y 59 de dicha Ley 30/1992, de 26 de noviembre.

### CAPÍTULO III

#### Efectos de los actos indebidos

**Artículo 57.** *Efectos de la inscripción indebida del empresario*

1. La inscripción indebida del empresario en el Registro establecido al respecto se anotará en el mismo con efectos desde la fecha fijada en la resolución administrativa que la declare indebida.

2. Quien, en relación con la inscripción del empresario que resulte indebida, hubiere obrado con dolo, negligencia o morosidad, quedará sujeto a las responsabilidades a que haya lugar. La Tesorería General de la Seguridad Social dará cuenta de los hechos a la Inspección de Trabajo y Seguridad

takizunen aurkako babesa, edo, hala deanean, aldi baterako ezgaitasunaren ondoriozko prestazio ekonomikoaren babesa gauzatzearen, tarifazioaren, al-ten, bajen eta datu-aldaketen inguruan aurretiaz emandako egintzak berrikusten dituzten ebazpenak emango dira, egintza horiek bidegabeak direla adierazita, eta egintza horien ondoreak ezarrita, hurrengo artikuluetan ezarritakoaren arabera. Ebazpen horiek arrazoituak izango dira, eta labur aipatuko dituzte zuzenbideko egitateak eta oinarriak. Ebazpen horiek interesdunei jakinaraziko zaizkie, aipatu azaroaren 26ko 30/1992 Legearen 58 eta 59. artikuluetan ezarritakoaren arabera.

### III. KAPITULUA

#### Bidegabeko egintzen ondoreak

**57. artikulua.** *Enpresaburuaren bidegabeko inskripzioaren ondoreak*

1. Enpresaburuak inskribatzeko ezarri erregistroan enpresaburua bidegabe inskribatuz gero, erregistro horretan egingo da inskripzio bidegabe horren idatzoharra. Inskripzio bidegabe horrek ondoreak sortuko ditu bidegabek dela adierazi duen administrazio-ebazpenak ezarri datatik.

2. Enpresaburuaren inskripzio bidegabeari dagokionez, dolo, zabarkeriaz edo berandutzaz jardun duenak kasuan kasuko erantzukizunak izango ditu. Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiak egitateen berri emango dio Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzaitzari, horrek bidezko arau-hausteen

Social a efectos del levantamiento de las actas de infracción que procedan y ejercerá las demás acciones que le asistan.

**Artículo 58.** *Efectos de las formalizaciones indebidas de la protección y tarificaciones en la protección de las contingencias profesionales o de la cobertura por incapacidad temporal*

1. Cuando sean declaradas indebidas la formalización de la protección frente a las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y/o la tarificación correspondiente o, en su caso, la cobertura de la prestación económica por incapacidad temporal, la entidad gestora o colaboradora formalizará, si procediese, un nuevo documento de asociación o de cobertura para la protección de dichas contingencias a través de la entidad y/o la tarificación que proceda, con efectos desde que se iniciara el procedimiento administrativo en el que se dicte la resolución que hubiere declarado indebidas la anterior formalización de la cobertura o la anterior tarificación.

1.º Cuando la tarificación indebida haya sido motivada por causa imputable al empresario, la resolución en que así se declare surtirá efectos desde que concurriera dicha causa, debiendo procederse a las reclamaciones o a las devoluciones de cuotas pertinentes conforme a lo previsto en el Reglamento General de Recaudación de los Recursos del Sistema de la Seguridad Social y demás disposiciones de desarrollo.

aktak jaso ditzan, eta berari dagozkion osterantzeko akzioak egikaritu dituzte.

**58. artikulua.** *Lanbide-gertakizunen babesa eta tarifazioak, edo aldi baterako ezgaitasunaren estaldura modu bidegabeak gauzatzearen ondoreak*

1. Lan-istripuek eta lanbide-gaixotasunek eratorri gertakizunen babesa gauzatzea, edota kasuan kasuko tarifazioa edo, hala denean, aldi baterako ezgaitasunaren ondoriozko prestazio ekonomikoaren estaldura bidegabeak direla adierazten denean, erakunde kudeatzaileak edo erakunde laguntzaileak, bidezkoa bada, elkarte- edo estaltze-agiri berria egingo du, gertakizun horiek babes daitezzen bidezko erakundearekin edota tarifazioarekin. Elkarte- edo estaltze-agiri berri horrek ondoreak sortuko ditu, aurreko estalduraren gauzatzea edo aurreko tarifazioa bidegabeak direla adierazi duen ebazpena zein administrazio-prozeduratan eman eta prozedura hori hasi denetik.

1) Bidegabeko tarifazioa enpresaburuari egotz dakiokkeen arrazoiaren ondorio denean, hori adierazten duen ebazpenak ondoreak sortuko ditu arrazoi hori dagoenetik. Horren ondorioz, kasuan kasuko kuoten gaineko erreklamazioak edo itzulketak egingo dira. Erreklamazio eta itzulketa horiek egingo dira Gizarte Segurantzaren Sistemako baliabideak biltzeari buruzko Erregelamendu Orokorrean eta gainerako garapen-xedapenetan ezarritakoaren arabera.

2.º Si el origen o causa de la tarifa indebida fuere imputable a error de la entidad gestora o colaboradora o, en general, a la Administración, sin que la misma actúe en calidad de empresario, no se aplicará recargo alguno por mora a la diferencia o, en su caso, se devolverá el exceso, independientemente de la obligación de resarcir a los interesados los perjuicios que se les hubiera ocasionado.

2. Cuando la formalización y la tarificación del documento de asociación y, en su caso, la opción de cobertura de la prestación por incapacidad temporal que resulten indebidas se hubiere producido con dolo, negligencia o morosidad se estará, además, a lo dispuesto en el apartado 2 del artículo anterior y no procederá la devolución de las cuotas ingresadas maliciosamente.

#### **Artículo 59.** *Efectos de las afiliaciones indebidas*

1. La afiliación al Sistema de la Seguridad Social de personas excluidas del campo de aplicación del mismo que sea declarada indebida determinará la reposición a la situación existente al momento anterior a dicha afiliación indebida.

2. Si se hubieren efectuado cotizaciones respecto de personas excluidas del ámbito de aplicación del Sistema de la Seguridad Social, éstas no surtirán efecto alguno y los sujetos respecto de los que se hubieren ingresado dichas cuotas indebidas, hayan causado o no prestaciones y salvo que hubieren sido ingresadas maliciosamente, tendrán derecho a la devolución de las

2) Bidegabeko tarifazioaren jatorria edo arrazoia egotzi behar bazaio erakunde kudeatzaileak nahiz erakunde laguntzaileak, edo, orokorrean, enpresaburu gisa jarduten ez duen administrazioak egindako okerrari, desberdintasunari ez zaio ezarriko berandutzaren ondoriozko inolako errekar gurik, edo, hala denean, soberakina itzuliko da, interesdunei eragindako galerak ordaintzeko betebeharra gorabehera.

2. Bidegabeak diren elkartze-agiriaren gauzatzea eta tarifazioa, eta, hala denean, aldi baterako ezgaitasunaren ondoriozko prestazioaren estaldura-aukera, doloz, zabarkeriaz edo berandutzaz egin direnean, kontuan hartuko da aurreko artikulua 2. idatz-zatian xedatutakoa, eta ez dira itzuliko maltzurkeriaz ordaindutako kuotak.

#### **59. artikulua.** *Bidegabeko afiliazioen ondoreak*

1. Gizarte Segurantzaren Sistemako aplikazio-esparrutik kanpoko pertsonak sistema horretara afiliatzen badira, eta afiliazio hori bidegabea dela adierazten bada, bidegabeko afiliazio horren aurreko egoera berrezarriko da.

2. Gizarte Segurantzaren Sistemako aplikazio-esparrutik kanpoko pertsonen begira kotizazioak egin badira, kotizazio horiek ez dute ondorerik sortuko. Gainera, bidegabeko kuota horiek zein subjekturi begira ordaindu eta subjektu horiek eskubidea izango dute kuotak itzul diezazkieten, kontuan hartu gabe kuota horiek prestazioak sortu dituzten edo ez. Subjektu horiek ez dute eskubi-

mismas, previa deducción, en todo caso, del importe de las prestaciones que resultaren indebidamente percibidas, siempre que unas y otras no sean anteriores a los últimos cinco años.

3. Los efectos señalados en los apartados anteriores se entienden sin perjuicio de los derechos que puedan asistir a los interesados para exigir las remuneraciones, indemnizaciones y responsabilidades de todo orden a que hubiere lugar en Derecho y se estará además a lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 57 de este Reglamento.

**Artículo 60.** *Efectos de las altas indebidas*

1. Las altas indebidas en un Régimen del Sistema de la Seguridad Social de personas que no deben figurar incluidas en el campo de aplicación de cualquiera de ellos surtirán los efectos señalados en el artículo anterior para las afiliaciones indebidas.

2. El alta indebida en un Régimen del Sistema de la Seguridad Social de personas incluidas en el campo de aplicación de otro Régimen distinto será válida hasta la fecha que se fije en la resolución administrativa que declare indebida el alta anterior y, en su defecto, hasta el último día del mes de su notificación.

Las cotizaciones efectuadas conforme a las normas del Régimen en el que el alta se declare indebida serán com-

de hori izango, kuotak maltzurkeriaz ordaindu direnean. Edozein kasutan ere, itzuli beharreko kuoten zenbateko-tik kenduko da bidegabe jasotako prestazioen zenbatekoa, betiere, kuota eta prestazio horiek ez badira azken bost urteak baino lehenagoak.

3. Aurreko idatz-zatietako ondorek ez diete kalterik egingo interesdunek izan ditzaketen eskubideei, zuzenbidearen araberako ordainsariak, kalte-ordainak eta erantzukizunak eskatzeko. Halaber, kontuan hartuko da erregelamendu honen 57. artikuluko 2. idatz-zatian xedatutakoa.

**60. artikulua.** *Bidegabeko alten ondoreak*

1. Gizarte Segurantzaren Sistemako araubideen aplikazio-esparrura bildu ezin diren pertsonak araubide horietako batean bidegabeko altan badaude, alta horiek sortuko dituzte aurreko artikuluan bidegabeko afiliazioentzat aipatu ondoreak.

2. Pertsona batzuek Gizarte Segurantzaren Sistemako araubide batean bidegabeko alta badute, eta pertsona horiek beste araubide baten aplikazio-esparrukoak badira, alta bidegabea baliokoa izango da, alta hori bidegabea dela adierazten duen administrazio-ebazpenak ezarri data arte, eta data hori ezarri ezean, ebazpen hori zein hilabetetan jakinarazi eta hilabete horren azken eguna arte.

Alta bidegabea dela zein araubide-tan adierazi eta araubide horren arabera egindako kotizazioak elkarrekiko-

putadas recíprocamente, a efectos de la protección que corresponda, con las del Régimen de inclusión precedente.

3. Lo dispuesto en los apartados anteriores se entiende sin perjuicio de las reclamaciones o devoluciones de cuotas y de prestaciones que, en su caso, procedan en función de la causa de nulidad o anulabilidad, entre las fijadas respectivamente en los artículos 62 y 63 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, por la que dicha alta resulta indebida.

#### **Artículo 61.** *Efectos de las bajas indebidas*

1. La resolución administrativa que declare indebida la baja producida en cualquiera de los Regímenes del Sistema de la Seguridad Social determinará que el trabajador o asimilado a que se refiera sea considerado en alta, a todos los efectos.

1.º Si la baja es declarada indebida por lesionar el contenido esencial de los derechos y libertades susceptibles de amparo constitucional, haberse acordado por un órgano manifiestamente incompetente por razón de la materia o del territorio, resultar de imposible contenido, ser constitutiva de infracción penal o realizarse como consecuencia de ésta, haberse dictado prescindiendo total y absolutamente del procedimiento establecido para ello en este Reglamento y demás disposiciones complementarias o tratarse de baja totalmente contraria al ordenamiento jurídico por carecer de los re-

tasunez zenbatuko dira, subjektuen bidezko araubidearen arabeko kotizazioekin, kasuan kasuko babesaren ondoretarako.

3. Aurreko idatz-zatietan xedatutakoak ez die kalterik egingo kuoten eta prestazioen inguruko erreklamazio eta itzulketei, horiek bidezkoak direnean, alta bidegabe egiten duen deuseztasun- edo deuseztagarritasun-arrazoia dela-eta. Deuseztasun- eta deuseztagarritasun-arrazoi horiek dira azaroaren 26ko 30/1992 Legearen 62 eta 63. artikuluetan jasotakoak.

#### **61. artikulua.** *Bidegabeko bajen ondoreak*

1. Gizarte Segurantzaren Sistema-ko edozein araubidetako baja bidegabea dela adierazten duen administrazio-ebazpenaren ondorioz, ulertuko da ebazpen horrek aipatu langilea edo langile horrekin berdinetsitakoa altan dagoela, ondore guztietarako.

1) Baja bidegabea dela adierazten bada, bajak konstituzio-babesa izateko moduko eskubideen eta askatasunen oinarritzko edukia urratzen duelako, baja gaiaren edo lurraldearen arabera modu nabarian eskumenik ez duen organo batek eman duelako, bajaren edukia ezinezkoa delako, bajak arau-hauste penala dakarrelako edo baja arau-hauste penalaren ondorio delako, baja eman delako erregelamendu honetan nahiz osterantzeko xedapen osagarrietan baja emateko ezarri prozedura guztiz bazter utzita, edo baja erabat antolamendu juridikoaren aurkakoa delako, baja emateko betekizunak ez betetzeagatik,

quisitos esenciales para la misma, el trabajador será considerado en alta desde que concurriera dicha causa.

Durante dicho período de baja declarada indebida subsistirá la obligación de cotizar, debiendo reclamarse las cuotas correspondientes a tal período en los términos establecidos en el Reglamento General de Recaudación de los Recursos del Sistema de la Seguridad Social y demás disposiciones complementarias.

2.º Cuando la baja sea declarada indebida por cualquier otra causa distinta de las que se determinan en el apartado 1.º precedente, el trabajador será considerado en alta desde que se iniciare el procedimiento administrativo que declaró indebida la baja, subsistiendo la obligación de cotizar durante dicho período y, en su caso, se reclamarán las cuotas correspondientes.

3.º Cualquiera que fuere la causa por la que se declare indebida la baja, en el caso de que continúe la prestación de servicios, el ejercicio de la actividad o la situación conexas con la misma, no quedará interrumpida la obligación de cotizar durante la baja indebidamente causada, reclamándose asimismo las cuotas pertinentes siempre que no sean anteriores a los últimos cinco años.

4.º En los supuestos a que se refieren los apartados anteriores se realizarán de oficio, en orden a la acción protectora, las actuaciones que procedan en función de tales cotizaciones.

5.º Cuando la baja indebida, cualquiera que sea la causa de la misma, se hubiese producido con dolo, negligencia o morosidad se aplicará, además, lo

ulertuko da langilea altan dagoela arrazoi horietako bat dagoenetik.

Bidegabe adierazitako bajak iraun bitartean kotizatzeke betebeharrari eutsiko zaio. Aldi horretako kuotak erreklamatuko dira Gizarte Segurantzaren Sistemako baliabideak biltzeari buruzko Erregelamendu Orokorrean eta osoterantzeko xedapen osagarrietan ezarritakoaren arabera.

2) Baja bidegabea dela adierazten denean, aurreko 1. idatz-zatian jaso gabeko beste edozein arrazoiren ondorioz, langilea altan dagoela ulertuko da, baja bidegabea zela adierazi zuen administrazio-prozedura hasi zenetik. Bien bitartean, kotizatzeke betebeharrari eutsiko zaio eta, hala denean, kasuan kasuko kuotak erreklamatuko dira.

3) Baja bidegabea dela adierazteko arrazoiak edozein izanda ere, eusten bazaio zerbitzuak emateari, jarduera gauzatzeari edo horri lotutako egoerari, kotizatzeke betebeharra ez da geldiaraziko, bidegabe sortutako bajak iraun bitartean. Orobat, kasuan kasuko kuotak erreklamatuko dira, baldin eta horiek ez badira azken bost urteak baino lehenagokoak.

4) Aurreko idatz-zatik e egoeretan, ofizios gauzatuko dira, babes-ekintzari begira, kotizazio horien inguruan bidezkoak diren jarduerak.

5) Bidegabeko baja, horren arrazoiak edozein izanda ere, doloz, zaborkeriaz edo berandutzaz sortu denean, aplikatuko da erregelamendu honen

establecido en el apartado 2 del artículo 57 de este Reglamento.

2. Las bajas declaradas indebidas por resolución judicial firme surtirán los efectos que la misma determine y, en su defecto, se aplicarán los criterios establecidos en el apartado 1 anterior.

#### **Artículo 62.** *Efectos de la variación de datos indebida*

Cuando las variaciones de los datos relativos a los empresarios y a los trabajadores o asimilados sean indebidas, los datos correspondientes serán rectificadas en los sistemas de documentación obrantes en la Tesorería General de la Seguridad Social con efectos desde la comunicación de los mismos o, en su caso, desde la fecha señalada en la resolución que las hubiere declarado indebidas, independientemente de la aplicación, en su caso, de lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 57 de este Reglamento.

### CAPÍTULO IV Impugnaciones

#### **Artículo 63.** *Regla general*

1. En los procedimientos relativos a las materias reguladas en el presente Reglamento deberá dictarse resolución en el plazo máximo de cuarenta y cinco días.

2. Los actos de la Tesorería General de la Seguridad Social en las materias reguladas en este Reglamento podrán ser impugnados en la forma, plazos y

57. artikulua 2. idatz-zatian ezarritakoa.

2. Ebazpen judicial irmoaren bidez adierazitako bidegabeko bajek sortuko dituzte ebazpen horrek ezarri ondo-reak, eta, horiek ezarri ezean, aplikatuko dira aurreko 1. idatz-zatian jasotako irizpideak.

#### **62. artikulua.** *Bidegabeko datu-aldaketen ondoreak*

Enpresaburuan, eta langileen edo langile horiekin berdinetsitako en- guruko datu-aldaketak bidegabeak direnean, kasuan kasuko datuak zuzendu egingo dira Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiak dituen agiri-sistemetan. Datu horiek ondoreak sortuko dituzte komunikatzen direnetik edo, hala denean, datu-aldaketak bidegabeak direla adierazi duen ebazpenak ezarri datatik. Edozelan ere, ez zaio kalterik egingo erregelamendu honen 57. artikuluko 2. idatz-zatian xedatutakoa aplikatzeari.

### IV. KAPITULUA Aurkaratzeak

#### **63. artikulua.** *Erregela orokorra*

1. Erregelamendu honetan arautu gaien inguruko prozeduretan, ebazpena eman beharko da gehienez ere berrogeita bost eguneko epean.

2. Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiaren egintzak, erregelamendu honek arautu gaitan, aurkara daitetze, azaroaren 26ko 30/1992 Legeak,

demás condiciones establecidos en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y en la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contenciosa-administrativa.

Herri-administrazioen Araubide Juridikoari eta Administrazio-prozedura Erkideari buruzkoak, eta uztailean 13ko 29/1998 Legeak, Administrazioarekiko Auzibideen Jurisdikzioa arautzen duenak, ezarri moduan, epeetan eta gainerako baldintzetan.

## DISPOSICIONES ADICIONALES

**Primera.** *Fechas de exigibilidad y disponibilidad del número de la Seguridad Social y del documento identificativo. Acuerdos sobre la expedición del documento*

1. En el ámbito de aplicación fijado en el artículo 1 de este Reglamento, el Secretario general para la Seguridad Social, a propuesta del Director general de la Tesorería General, determinará, en función de las posibilidades de gestión, las fechas de asignación y de exigibilidad del número de la Seguridad Social y en las que se facilitará el documento identificativo de situaciones en la Seguridad Social regulados en los artículos 21 y 22.

2. Si, en virtud de convenios con las autoridades sanitarias competentes en la gestión de la asistencia sanitaria de la Seguridad Social, se acordare expedir un único documento que incluya tanto el relativo a la dispensación de las prestaciones sanitarias como aquel a que se refiere el artículo 22 de este Reglamento, los datos contenidos en el documento único que tengan relación con la organización y gestión de la asistencia sanitaria serán los que se establezcan en dichos Convenios.

## XEDAPEN GEHIGARRIAK

**Lehenengoa.** *Gizarte Segurantzako zenbakia eta identifikazio-agiria eskatzeko eta erabiltzeko datak. Agiria lutzazearen inguruko erabakiak*

1. Erregelamendu honen 1. artikuluan ezarri aplikazio-esparruan, Gizarte Segurantzarako idazkari nagusiak erabakiko du, Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiaren zuzendari nagusiak hala proposatuta, eta kudeaketa-aukeren arabera, 21 eta 22. artikuluetan araututako Gizarte Segurantzako zenbakia eman eta eskatzeko datak, bai eta Gizarte Segurantzaren egoeren inguruko identifikazio-agiria emateko data ere.

2. Gizarte Segurantzaren osasun-laguntzaren kudeaketan eskumena duten osasun-agintariekin egindako hitzarmenen ondorioz, erabaki daiteke agiri bakarra lutzatzea, osasun-prestazioak emateari buruzko agiria eta erregelamendu honen 22. artikuluko agiria biltzen dituen. Hori erabakiz gero, agiri horretan jaso badira osasun-laguntzaren antolaketa eta kudeaketarekin zerkusia duten datuak, datu horiek izango dira aipatu hitzarmenetan ezarritakoak.



**Segunda.** *Colaboración del Instituto Social de la Marina en la gestión de las materias del Reglamento respecto de los trabajadores del mar*

Al objeto de mantener la necesaria unidad de acción y coordinación con el sector marítimo-pesquero por las peculiaridades que en el mismo concurren, el Instituto Social de la Marina colaborará con la Tesorería General de la Seguridad Social en la tramitación de la inscripción de empresarios, afiliación, formalización del documento de asociación para la protección de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales o de cobertura de la prestación por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, tarificación, altas, bajas y variaciones de trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar en los términos establecidos en este Reglamento, pudiendo efectuar todas las anotaciones necesarias para el cumplimiento de sus funciones en los Registros integrados en el fichero general a que se refiere el artículo 52 de este Reglamento, respecto del citado Régimen Especial.

**Tercera.** *Regulación especial del Seguro Escolar. Obligación de los centros de enseñanza de facilitar relaciones de alumnos*

1. No será de aplicación al colectivo incluido en el campo de aplicación del Seguro Escolar lo dispuesto en el presente Reglamento, salvo lo establecido en el artículo 16, sino que seguirá rigiéndose por la Ley de 17 de julio de 1953, sobre establecimiento del Seguro Escolar en España, la Orden conjunta

**Bigarrena.** *Itasoko Gizarte Institutuarekin elkarlana, erregelamenduko gaiak kudeatzeko, itsasoko langileei begira*

Itsas arrantzako sektoreko berezitasunak direla eta, sektore horrekin behar besteko ekintza- eta koordinazio-batasuna izateko asmoarekin, Itsasoko Gizarte Institutua elkarlanean arituko da Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiarekin. Elkarlan hori izango da erregelamendu honetan ezarritakoaren arabera, eta bere baitara bilduko ditu Itsasoko Langileen Gizarte Segurantzaren Araubide Berezira bildutako langileei begira egin beharreko izapideak. Izapideok izango dira enpresaburuak inskribatzea, afiliazioa, lan-istripuak eta lanbide-gaixotasunak babesteko elkartze-agiria gauzatzea edo gertakizun aruntek eratorrialdi baterako ezgaitasunaren ondoriozko prestazioa estaltzea, tarifazioa, altak, bajak eta aldaketak. Hartara, araubide berezi hori begira, Itsasoko Gizarte Institutuak bere eginkizunak betetzeko behar besteko idatzoharrak egin ditzake erregelamendu honen 52. artikulua aipatu fitxategi orokorrera bildutako erregistroetan.

**Hirugarrena.** *Eskola-asegurua arauketa berezia. Hezkuntza-zentroek duten betebeharra ikasleentzako zerrendak emateko*

1. Eskola-asegurua aplikazio-esparrura bildutako kolektiboari ez zaio aplikatuko erregelamendu honetan xedatutakoa; salbuespen gisa, kolektibo hori aplikatuko zaio 16. artikuluan ezarritakoa. Gainerakoan, kolektibo hori arautuko dute 1953ko uztailaren 17ko Legeak, Espainian Eskola-asegurua ezartzeari

del Ministerio de Educación Nacional y del de Trabajo de 11 de agosto de 1953, por la que se aprueban los Estatutos de la Mutualidad del Seguro Escolar y demás disposiciones complementarias.

2. Los centros de enseñanza donde se efectúe la matriculación, sea ordinaria o extraordinaria, de alumnos incluidos en el campo de aplicación del Seguro Escolar facilitarán a la Tesorería General de la Seguridad Social la relación de alumnos matriculados en los mismos, dentro del mes siguiente al del cierre del respectivo plazo de matrícula, haciendo constar el número de la Seguridad Social, el número del documento nacional de identidad y el nombre y apellidos de cada alumno.

**Cuarta.** *Regulación especial de los efectos de las altas indebidas respecto del desempleo, formación profesional y Fondo de Garantía Salarial*

Los efectos de las altas indebidas en cualquiera de los Regímenes de la Seguridad Social que incluyen en su ámbito de aplicación trabajadores por cuenta ajena, en orden a la cotización y protección por desempleo, formación profesional y protección del Fondo de Garantía Salarial, se regirán por su normativa específica.

**Quinta.** *Habilitación para la implantación, modificación y cumplimiento del modelaje para la aplicación del Reglamento*

Se faculta a la Dirección General de la Tesorería General de la Seguridad

buruzkoak; Hezkuntza Ministerio Nazionalak eta Lan Ministerioak batera eman zuten 1953ko abuztuaren 11ko Aginduak, Eskola-aseguruari buruzko Mutualitatearen estatutuak onetsi zituenak; eta gainerako xedapen osagarriek.

2. Eskola-asegurua aplikazio-esparrura bildutako ikasleen matrikula arrunta edo apartekoa zein hezkuntza-zentrotan egin eta hezkuntza-zentro horiek Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiari emango dizkiote hezkuntza-zentro horietan matrikulatutako ikasleen zerrendak; zerrenda horiek emango dira matrikulatzeko epea amaitu eta hurrengo hilabetean. Ikasleen zerrendetan agerrarazi beharko dira ikasle bakoitzaren Gizarte Segurantzako zenbakia, nortasun-agiri nazionalaren zenbakia, eta izen eta abizenak.

**Laugarrena.** *Bidegabeko alten ondoreen arauketa berezia, langabeziari, lanbide-prestakuntzari eta Alokairuak Bermatzeko Funtzari dagokienez*

Inorentzat lan egiteko langileak bil-tzen dituzten Gizarte Segurantzaren edozein araubidetakoa alta bidegabean ondoreak arautuko dituzte araubide horien arautegi bereziek, kotizazioari, langabeziaren ondoriozko babesari, lanbide-prestakuntzari eta Alokairuak Bermatzeko Funtzaren babesari begira.

**Bosgarrena.** *Erregelamendua aplikatzeko ereduak ezarri, aldarazi eta betetzeko baimena*

Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiari ahalmena emango zaio, erre-

Social para establecer y, en su caso, modificar, el modelaje necesario para la aplicación de lo dispuesto en este Reglamento, a excepción del modelo oficial del Libro de Matrícula y del Rol de las embarcaciones, así como para dictar las instrucciones necesarias para la implantación y cumplimentación de aquél, ajustándose, en todo caso, a lo establecido en este Reglamento y demás disposiciones de aplicación y desarrollo.

**Sexta.** *Acuerdos sobre asignación de número de la Seguridad Social*

La Tesorería General de la Seguridad Social extenderá la asignación del número de la Seguridad Social a que se refiere el artículo 21.1 de este Reglamento a los afiliados y beneficiarios de los Regímenes Especiales de Funcionarios Civiles del Estado, Fuerzas Armadas y Funcionarios al servicio de la Administración de Justicia, mediante convenios al efecto celebrados entre dicha Tesorería General y los organismos gestores de los indicados Regímenes Especiales.

## DISPOSICIONES TRANSITORIAS

**Primera.** *Opción de cobertura de las empresas sujetas a lo dispuesto en el artículo 204.2 de la Ley General de la Seguridad Social, de 30 de mayo de 1974*

En relación con lo dispuesto en el artículo 14, en su apartado 4, de este

gelamendu honetan xedatutakoa aplikatzeko behar diren ereduak ezarri, eta, hala denean, aldarazteko. Ahalmen horretatik kanpo geratzen da matrikula-liburuaren eta itsasontzien rolaeren eredu ofiziala. Halaber, Diruzaintza Nagusiari ahalmena emango zaio, eredu horiek ezarri eta betetzeko behar diren jarraibideak emateko. Edozein kasutan ere, Diruzaintza Nagusiak bete beharko du erregelamendu honetan, eta osterantzeko aplikazio- eta garapen-xedapenetan ezarritakoa.

**Seigarrena.** *Gizarte Segurantzako zenbakia emateko akordioak*

Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiak erregelamendu honen 21.1 artikulua aipatu Gizarte Segurantzako zenbakia emango die Estatuko Funtzionario Zibilen, Indar Armatuena eta Justizia Administrazioako Funtzionarioen araubide berezietako afiliatu eta onuradunei. Horretarako, hitzarmenak egingo dira Diruzaintza Nagusiaren eta araubide berezi horietako erakunde kudeatzaileen artean.

## XEDAPEN IRAGANKORRAK

**Lehenengoa.** *Gizarte Segurantzaren 1974ko maiatzaren 30eko Lege Orokorren 204.2 artikulua xedatutakoaren mende dauden enpresen estaldura-aukera*

Erregelamendu honen 14. artikuluko 4. idatz-zatian xedatutakoarekin bat eto-

Reglamento, todas aquellas empresas que, a la entrada en vigor de la Ley 4/1990, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para 1990, tuvieren formalizada la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales con una entidad gestora de la Seguridad Social por aplicación del apartado 2 del artículo 204 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, de 30 de mayo de 1974, podrán desvincularse de dicha entidad, asociándose al mismo fin y sin solución de continuidad a una mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social con efectos desde el día primero del segundo mes siguiente a aquel en que se solicite el cese.

**Segunda.** *Exclusiones temporales de la afiliación y alta previas*

1. Lo dispuesto en los artículos 27, en su apartado 2, y 32, en su apartado 3.1.º, de este Reglamento, respecto de los plazos para solicitar la afiliación y altas iniciales o sucesivas, no será aplicable a los profesionales taurinos, ni a los colectivos incluidos en los Sistemas Especiales del Régimen General, ni a los trabajadores por cuenta propia o autónomos, para los cuales, hasta que las posibilidades de gestión permitan la aplicación de los plazos establecidos en este Reglamento, seguirán aplicándose los plazos establecidos en sus normas específicas y, en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, el de los treinta días naturales siguientes a aquel en que hayan nacido dichas obligaciones.

rriz, ekainaren 29ko 4/1990 Legea, Estatuko 1990erako Aurrekontu Orokorre buruzkoa, indarrean jarri zenean, Gizarte Segurantzaren 1974ko maiatzaren 30eko Lege Orokorren testu bateginaren 204. artikuluko 2. idatz-zatia aplikatzearen ondorioz, lan-istripuek eta lanbide-gaixotasunek eratorri gertakizunak Gizarte Segurantzaren erakunde kudeatzaile batekin babestuta zituzten enpresak erakunde horretatik bereiz daitezke. Helburu berarekin eta jarraitutasunarekin, enpresa horiek elkar daitezke Gizarte Segurantzaren lan-istripu eta lanbide-gaixotasunen mutua batekin. Elkarte horren ondoreak sortuko dira Gizarte Segurantzaren erakunde kudeatzailea uztea eskatu eta bigarren hilabeteke lehenengo egunetik.

**Bigarrena.** *Aurreiazko afiliazioaren eta altaren aldi baterako bazterketak*

1. Erregelamendu honen 27. artikulua 2. idatz-zatian eta 32. artikulua 3.1 idatz-zatian xedatutakoa, afiliazioa eta hasierako nahiz elkarren segidako altak eskatzeko epeei dagokienez, ez zaie aplikatuko zezenketako profesionali, ezta araubide orokorreko sistema berezietara bildutako kolektiboek eta beregaineko langileei edo autonomoei ere. Kolektibo horiei begira aplikatuko dira, kudeaketa-aukerek erregelamendu honetan ezarri epeak aplikatzea ahalbidetu arte, euren arau berezietan ezarri epeak, eta, Langile Autonomoen Araubide Berezian, betebeharrak sortu eta egutegiko hurrengo hogeita hamar eguneko epea.

2. La concurrencia de tal posibilidad se determinará por la Secretaría General para la Seguridad Social, a propuesta de la Dirección General de la Tesorería General de la Seguridad Social.

**Tercera.** *Fechas de aplicación de las altas retrasadas en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos y de las altas y bajas en dicho Régimen y en el de Empleados de Hogar*

1. Los efectos que, para las cotizaciones correspondientes a períodos anteriores a la formalización del alta en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, se prevén en el apartado 2.1.º del artículo 47 de este Reglamento únicamente se aplicarán a partir del 1 de enero de 1994 y para las situaciones de formalización del alta que se hayan producido a partir de dicha fecha.

2. Los demás efectos que para las altas y bajas en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos y en el Régimen Especial de Empleados de Hogar se establecen en los artículos 35, 47 y 49 de este Reglamento en orden a la obligación de cotizar y, en su caso, en orden a la acción protectora de uno y otro de dichos Regímenes Especiales, únicamente se aplicarán desde el 11 de diciembre de 1994, a las situaciones que se hayan formalizado después de dicha fecha.

2. Aukera hori izatea erabakiko du Gizarte Segurantzarako Idazkaritza Nagusiak, Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiaren Zuzendaritza Nagusiak halaxe proposatuta.

**Hirugarrena.** *Atzeratutako altak aplikatzeko datak Langile Autonomoen Araubidean, eta alten eta bajen datak araubide horretan eta Etxe-zerbitzarien Araubidean*

1. Beregaineko Langileen edo Autonomoen Araubide Berezian alta gauzatu aurreko aldien kotizazioei dagokienez, erregelamendu honen 47. artikuluko 2.1 idatz-zatian jaso ondoreak aplikatuko dira, 1994ko urtarrilaren 1etik aurrera bakarrik. Gainera, ondore horiek aplikatuko zaizkie data horretatik aurrera sortu diren alta gauzatzeko egoerei bakarrik.

2. Beregaineko Langileen edo Autonomoen Araubide Bereziko zein Etxe-zerbitzarien Araubide Bereziko alta eta bajetarako erregelamendu honen 35, 47 eta 49. artikuluetan ezarri gainerako ondoreak aplikatuko dira, kotizazio-betebeharrari begira eta, hala denean, araubide berezi horien babes-ekintzari begira, 1994ko abenduaren 11tik aurrera bakarrik. Gainera, ondore horiek aplikatuko zaizkie data horretatik aurrera gauzatutako egoerei bakarrik.

DISPOSICIONES FINALES

AZKEN XEDAPENAK

**Única.** *Normas de aplicación y desarrollo*

Se faculta al Ministro de Trabajo y Seguridad Social para dictar cuantas disposiciones de carácter general sean necesarias para la aplicación y desarrollo de lo previsto en el presente Reglamento.

**Bakarra.** *Aplikazio- eta garatze-arauak*

Lan eta Gizarte Segurantzaren Ministerioari ahalmena ematen zaio, izaera orokorreko behar beste xedapen eman dezan, erregelamendu honetan ezarritakoa aplikatu eta garatzeko.

**Aurkibide analitikoak**

**Índices analíticos**





# CASTELLANO-EUSKERA

## GAZTELANIA-EUSKARA

### A

#### **Abandono de trabajo**

Causa de extinción del contrato de trabajo, §1, 49.1.d).

#### **Absentismo**

Conocimiento por el comité de empresa, §1, 64.1.8.

Control empresarial, §1, 20.4.

Extinción del contrato de trabajo por causas objetivas, §1, 52.d).

(Véase *Falta de asistencia al trabajo*)

#### **Absorción y compensación**

En materia de salarios, §1, 26.5.

#### **Abuso de confianza**

Causa de despido disciplinario, §1, 54.2.d).

#### **Abuso de derecho**

Causa de extinción del contrato de trabajo, §1, 49.1.b).

#### **Accidente de trabajo**

Conocimiento de causas por el comité de empresa, §1, 64.1.8.

No se computa como falta de asistencia a efectos de extinción del contrato de trabajo, §1, 52.d).

Paralización de la actividad para su evitación, §1, 19.5; §2, 21.2, 21.3 y 44.

#### **Accidentes no laborales o comunes**

No se computan como falta de asistencia a efectos de extinción del contrato de trabajo, §1, 52.d).

#### **Acción sindical**

Autotutela, §3, 1 y 2.

Derecho a ella, §3, 2.1.d), 2.2.d) y DA 3.

#### **Lana uztea**

Lan-kontratua azkentzeko arrazoia, §1, 49.1.d).

#### **Absentismoa**

Enpresa-batzordeak horren berri izatea, §1, 64.1.8.

Enpresaburuak kontrolatzea, §1, 20.4.

Lan-kontratua arrazoi objektiboen ondorioz azkentzea, §1, 52.d).

(Ikus *Lanera ez joatea*)

#### **Irenstea eta konpentsazioa**

Alokairuetan, §1, 26.5.

#### **Konfiantzaz abusatzea**

Diziplinazko kaleratzearen arrazoia, §1, 54.2.d).

#### **Eskubideaz abusatzea**

Lan-kontratua azkentzeko arrazoia, §1, 49.1.b).

#### **Lan-istripua**

Enpresa-batzordeak horren arrazoen berri izatea, §1, 64.1.8.

Ez da zenbatzen lanera ez-joate gisa lan-kontratua azkentzeko, §1, 52.d).

Jarduera geldiaraztea, lan-istripuak saihesteko, §1, 19.5; §2, 21.2, 21.3 eta 44.

#### **Lanekoak ez diren istripuak edo istripu arruntak**

Ez dira zenbatzen lanera ez-joate gisa lan-kontratua azkentzeko, §1, 52.d).

#### **Sindikatu-ekintza**

Autobabesa, §3, 1 eta 2.

Izateko eskubidea, §3, 2.1.d), 2.2.d) eta 3. x. g.

En la empresa o centro de trabajo, §3, 8.  
 Celebración de reuniones, §3, 8.1.b).  
 Constitución de secciones sindicales,  
 §3, 8.1.a).  
 Distribución de información sindi-  
 cal, §3, 8.1.b).  
 Recaudación de cuotas sindicales,  
 §3, 8.1.b).  
 Recibir información del sindicato,  
 §3, 8.1.c).  
 (Véase *Libertad sindical*)

### Acciones

Caducidad, §1, 59.  
 Derecho al ejercicio de las derivadas del  
 contrato de trabajo, §1, 4.2.g).  
 Ejercicio  
 Por el comité de empresa, §1, 64.1.9.  
 Prescripción, §1, 59.

**Acoso sexual, §1, 4.2.e).**

**Acreditación de entidades especializadas  
 como servicios de prevención de ries-  
 gos laborales**  
 Obligatoriedad, §2, 31.5.

### Acuerdos

Creación de comité intercentros de se-  
 guridad y salud, §2, 38.3.  
 De las partes del contrato de trabajo  
 Cambio de funciones distintas de las  
 pactadas, §1, 39.5.  
 En expedientes de regulación de em-  
 pleo, §1, 51.5.  
 En procedimientos de conflicto colecti-  
 vo, §4, 24.  
 Interprofesionales, §1, 83.2.  
 Sobre materias concretas negociadas por  
 sindicatos más representativos, §1,  
 83.3.

### Adaptación al puesto de trabajo

Consecuencias de su ausencia, §1, 52.b).

### Adhesión

A convenios colectivos, §1, 92.1.  
 (Véase *Convenios colectivos*)

Enpresan edo lantokian, §3, 8.  
 Bilerak egitea, §3, 8.1.b).  
 Sindikatu-atalak eratzea, §3, 8.1.a).  
 Sindikatu-informazioa banatzea, §3,  
 8.1.b).  
 Sindikatu-kuotak biltzea, §3, 8.1.b).  
 Sindikatuaren informazioa jasotzea,  
 §3, 8.1.c).  
 (Ikus *Sindikatu-askatasuna*)

### Akzioak

Iraungitzea, §1, 59.  
 Lan-kontratuak eratorritakoak egikari-  
 tzeko eskubidea, §1, 4.2.g).  
 Egikaritzea  
 Enpresa-batzordeak, §1, 64.1.9.  
 Preskripzioa, §1, 59.

**Sexu-jazarpena, §1, 4.2.e).**

**Erakunde espezializatuak egiaztatzea,  
 prebentzio-zerbitzu gisa jardun ahal  
 izateko**  
 Nahitaezkotasuna, §2, 31.5.

### Akordioak

Segurtasun eta osasuneko lantokien ar-  
 teko batzordea eratzea, §2, 38.3.  
 Lan-kontratuko alderdiak  
 Itundutakoak ez diren eginkizun-al-  
 daketak, §1, 39.5.  
 Enplegu-erregulazioko espedienteetan,  
 §1, 51.5.  
 Gatazka kolektiboen prozeduretan, §4,  
 24.  
 Lanbide artekoak, §1, 83.2.  
 Ordezkaritza handieneko sindikatuek  
 gai zehatzen gainean negoziatuta-  
 koari buruz, §1, 83.3.

### Lanpostura moldatzea

Ez moldatzearen ondorioak, §1, 52.b).

### Atxikitzea

Hitzarmen kolektiboek, §1, 92.1.  
 (Ikus *Hitzarmen kolektiboak*)

**Administración local**

- Prevención de riesgos laborales
  - Coordinación administrativa, §2, 11.
  - Funciones atribuidas a órganos diferentes, §2, DA 3.b).

**Administraciones públicas**

- Prevención de riesgos laborales
  - Actuaciones de las Administraciones públicas competentes en materia laboral, §2, 7.
  - Actuaciones de las Administraciones públicas competentes en materia sanitaria, §2, 10.
  - Colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, §2, 9.
  - Coordinación administrativa, §2, 11.

**Adopción**

- Causa de excedencia, §1, 46.3.
- Causa de suspensión del contrato de trabajo, §1, 45.1.d).
- No se computa como falta de asistencia a efectos de extinción del contrato de trabajo, §1, 52.d).
- Reserva del puesto de trabajo, §1, 48.4.

**Afiliación**

- A instancia del empresario, §5, 24.
- A instancia del trabajador, §5, 25.
- Al Sistema de la Seguridad Social, §5, 6.
- De oficio, §5, 26.
- Efectos de la afiliación: registro, número y documentos de afiliación, §5, 34.
- Efectos de las afiliaciones indebidas, §5, 59.
- Efectos generales de las afiliaciones debidas e indebidas, §5, 9.
- Exclusiones temporales de la afiliación previa, §5, DT 2.
- Formas de promover la afiliación a la Seguridad Social, §5, 23.
- Lugar y plazo para solicitar la afiliación, §5, 27.
- Peculiaridades
  - De determinados colectivos integrados en el Régimen General o en los Sistemas Especiales, §5, 43.

**Toki Administrazioa**

- Lan-arriskuak prebenitzea
  - Administrazioen koordinazioa, §2, 11.
  - Organo desberdinei eratzkitikako eginkizunak, §2, 3.b) x. g.

**Administrazio publikoak**

- Lan-arriskuak prebenitzea
  - Lan-arloan eskumena duten administrazio publikoen jardunak, §2, 7.
  - Osasun-arloan eskumena duten administrazio publikoen jardunak, §2, 10.
  - Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzailetzarekin elkarlana, §2, 9.
  - Administrazioen arteko koordinazioa, §2, 11.

**Adopzioa**

- Eszedentzia-arrazoia, §1, 46.3.
- Lan-kontratua eteteko arrazoia, §1, 45.1.d).
- Ez da zenbatzen lanera ez-joate gisa lan-kontratua azkentzeko, §1, 52.d).
- Lanpostua erreserbatzea, §1, 48.4.

**Afiliazioa**

- Enpresaburuak eskatutakoa, §5, 24.
- Langileak eskatutakoa, §5, 25.
- Gizarte Segurantzaren Sistemak, §5, 6.
- Ofizioz, §5, 26.
- Afiliazioaren ondoreak: afiliazioaren erregistroa, zenbakia eta agiriak, §5, 34.
- Bidegabeko afiliazioen ondoreak, §5, 59.
- Bidezko eta bidegabeko afiliazioen ondore orokorrak, §5, 9.
- Aurretiazko afiliazioaren aldi baterako bazterketak, §5, 2. x. i.
- Gizarte Segurantzaren afiliazioa sustatzeko moduak, §5, 23.
- Afiliazioa eskatzeko tokia eta epea, §5, 27.
- Berezitasunak
  - Araubide orokorrera nahiz sistema bereziatarantz bildutako kolektibo baztuz, §5, 43.

De la pluriactividad, pluriempleo y opción previa a la inclusión en diversos Regímenes, **§5, 41.**

De los extranjeros, **§5, 42.**

En el Régimen Especial Agrario, **§5, 45 y 46.**

En el Régimen Especial de Empleados del Hogar, **§5, 49.**

En el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar, **§5, 48.**

Colaboración del Instituto Social de la Marina, **§5, DA 2.**

En el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, **§5, 47.**

Relativas a la práctica de la afiliación en Dirección Provincial o Administración distinta a la del domicilio, **§5, 39.**

Relativas a la utilización de medios electrónicos, informáticos o telemáticos, **§5, 38.**

Relativas a los familiares del empresario y del trabajador autónomo y a los socios de sociedades colectivas y a los socios colectivos de sociedades comanditarias así como a los de determinadas sociedades cooperativas, **§5, 40.**

Reconocimiento al derecho a la afiliación, **§5, 33.**

#### **Afiliación sindical**

De trabajadores por cuenta propia, **§3, 3.**

Libertad ideológica, **§3, 2.1.b)** y 2.1.c).

Reconocimiento de derecho, **§3, 2.1.b).**

#### **Agencias de colocación con fines lucrativos**

Prohibición, **§1, 16.2.**

#### **Agencias de colocación sin fines lucrativos**

Marco general de actuación, **§1, 16.2.**

#### **Ajenidad, §1, 1.**

#### **Alta**

Documentación para acreditar la profesionalidad y demás requisitos a efectos de las altas, **§5, 31.**

Jarduera-aniztasuna, enplegu-aniztasuna eta araubide batzuetara biltzeko aurretiazko aukera, **§5, 41.**

Atzeritarrak, **§5, 42.**

Nekazaritzako Araubide Berezia, **§5, 45 eta 46.**

Etxe-zerbitzarien Araubide Berezia, **§5, 49.**

Itsasoko Langileen Araubide Berezia, **§5, 48.**

Itsasoko Gizarte Institutuarekin elkarlana, **§5, 2. x. g.**

Beregaineko Langileen edo Autonomoan Araubide Berezia, **§5, 47.**

Egoitzarekin bat ez datorren probintziako zuzendaritzan edo administrazioan aurkeztutako afiliazioa gauzatzea, **§5, 39.**

Bide elektronikoko, informatiko eta telematikoko erabiltzea, **§5, 38.**

Enpresaburuaren eta langile autonomoaren familiako eta sozietate kolektiboetako bazkideen zein komanditako sozietateen bazkide kolektiboengandik inguruan, bai eta kooperatiba-sozietate batzuetako bazkideengandik inguruan ere, **§5, 40.**

Afiliazioerako eskubidea aitortzea, **§5, 33.**

#### **Sindikatu-afiliazioa**

Beregaineko langileena, **§3, 3.**

Ideologia-askatasuna, **§3, 2.1.b)** eta 2.1.c).

Eskubidea aitortzea, **§3, 2.1.b).**

#### **Irabazteko asmoa duten lanpostu-agentziak**

Debekatzea, **§1, 16.2.**

#### **Irabazteko asmorik gabeko lanpostu-agentziak**

Jarduteko esparru orokorra, **§1, 16.2.**

#### **Inorentasuna, §1, 1.**

#### **Alta**

Alta-ondoreetarako profesionaltasuna eta gainerako betekizunak egiaztatzekeo agiriak, **§5, 31.**

- Efectos de las altas indebidas, **§5, 60.**
- Efectos especiales de las altas de los trabajadores, **§5, 35.**
- Efectos generales de las altas debidas e indebidas, **§5, 9.**
- En los Regímenes del Sistema de la Seguridad Social, **§5, 7.**
- Exclusiones temporales del alta previa, **§5, DT 2.**
- Fecha de aplicación de las altas en el Régimen Especial de los Empleados de Hogar, **§5, DT 3.**
- Fecha de aplicación de las altas en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, **§5, DT 3.**
- Fecha de aplicación de las altas retrasadas en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, **§5, DT 3.**
- Forma, lugar y plazo de las solicitudes de altas, **§5, 32.**
- Formas de promover las altas de los trabajadores, **§5, 29.**
- Opción previa al alta de los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado, **§5, 8.**
- Peculiaridades
- De determinados colectivos integrados en el Régimen General o en los Sistemas Especiales, **§5, 43.**
  - De la pluriactividad, pluriempleo y opción previa a la inclusión en diversos Regímenes, **§5, 41.**
  - De los extranjeros, **§5, 42.**
  - En el Régimen Especial Agrario, **§5, 45 y 46.**
  - En el Régimen Especial de Empleados del Hogar, **§5, 49.**
  - En el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar, **§5, 48.**
  - Colaboración del Instituto Social de la Marina, **§5, DA 2.**
  - En el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, **§5, 47.**
  - En el Régimen Especial para la Minería del Carbón, **§5, 50.**
- Bidegabeko alten ondoreak, **§5, 60.**
- Langileen alten ondore bereziak, **§5, 35.**
- Bidezko eta bidegabeko alten ondore orokorrak, **§5, 9.**
- Gizarte Segurantzaren Sistemako araubideetan, **§5, 7.**
- Aurretiazko altaren aldi baterako bazterketak, **§5, 2. x. i.**
- Etxe-zerbitzarien Araubide Berezian altak aplikatzeko data, **§5, 3. x. i.**
- Langile Autonomoen Araubide Berezian altak aplikatzeko data, **§5, 3. x. i.**
- Atzeratutako altak aplikatzeko data Langile Autonomoen Araubide Berezian, **§5, 3. x. i.**
- Altak eskatzeko modua, tokia eta epea, **§5, 32.**
- Langileen altak eragiteko moduak, **§5, 29.**
- Lan elkartuko kooperatibetako bazkide langileen altaren inguruko aurretiazko aukera, **§5, 8.**
- Berezitasunak
- Araubide orokorrera nahiz sistema bereziara bildutako kolektibo batzuk, **§5, 43.**
  - Jarduera-aniztasuna, enplegu-aniztasuna eta araubide batzuetara biltezeko aurretiazko aukera, **§5, 41.**
  - Atzerritarrak, **§5, 42.**
  - Nekazaritzako Araubide Berezia, **§5, 45 eta 46.**
  - Etxe-zerbitzarien Araubide Berezia, **§5, 49.**
  - Itsasoko Langileen Araubide Berezia, **§5, 48.**
  - Itsasoko Gizarte Instrukturekin elkarlana, **§5, 2. x. g.**
  - Beregaineko Langileen edo Autonomoen Araubide Berezia, **§5, 47.**
  - Ikatz-meatzaritzako Araubide Berezia, **§5, 50.**

Relativas a la práctica del alta en Dirección Provincial o Administración distinta a la del domicilio, **§5, 39.**

Bide elektronikoa, informatikoa eta telematikoa erabiltzea, **§5, 38.**

Relativas a los familiares del empresario y del trabajador autónomo y a los socios de sociedades colectivas y a los socios colectivos de sociedades comanditarias así como a los de determinadas sociedades cooperativas, **§5, 40.**

Reconocimiento del derecho al alta, **§5, 33.**

Regulación especial de los efectos de las altas indebidas respecto del desempleo, formación profesional y Fondo de Garantía Salarial, **§5, DA 4.**

Solicitudes de alta, **§5, 30.**

### **Ámbito de aplicación**

Del Estatuto de los Trabajadores, **§1, 1.1.**  
Exclusiones, **§1, 1.3.**

### **Amo de casa**

En contratatzen eta subcontratatzen, **§1, 42.2.**

### **Amortización de puestos de trabajo**

Causa de extinción del contrato de trabajo, **§1, 52.c).**

### **Anticipos salariales**

Sobre el trabajo realizado, **§1, 29.1.**

### **Antigüedad**

Cómputo del período de prueba, **§1, 14.3.**

Cómputo del tiempo de trabajo en prácticas, **§1, 11.1.f).**

Cómputo en cesión ilegal de trabajadores, **§1, 43.4.**

Cómputo en excedencia forzosa, **§1, 46.1.**

Cómputo en excedencia por cuidado de hijos, **§1, 46.3**

Con fines electorales, **§1, 69.2, 70 y 73.3.**

En ascensos, **§1, 24.1.**

Egoitzarekin bat ez datorren probintziako zuzendaritza edo administrazioan aurkeztutako alta gauzatzea, **§5, 39.**

Bide elektronikoa, informatikoa eta telematikoa erabiltzea, **§5, 38.**

Enpresaburuaren eta langile autonomoaren familiakoekin eta sozietate kolektiboetako bazkideekin zein komanditako sozietateekin bazkide kolektiboekin inguruan, bai eta kooperatiba-sozietate batzuetako bazkideekin inguruan ere, **§5, 40.**

Altarako eskubidea aitortzea, **§5, 33.**

Bidegabeko alden ondoreen arauketa berezia, langabeziari, lanbide-prestakuntzari eta Alokairuak Bermatzeko Funtzari dagokienez, **§5, 4. x. g.**

Alta-eskabideak, **§5, 30.**

### **Aplikazio-esparrua**

Langileen Estatutua, **§1, 1.1.**  
Bazterketak, **§1, 1.3.**

### **Etxejabea**

Kontrata eta azpikontratetan, **§1, 42.2.**

### **Lanpostuak amortizatzea**

Lan-kontratuaren azkentzeko arrazoia, **§1, 52.c).**

### **Alokairu-aurrerakinak**

Egindako lanaren gainean, **§1, 29.1.**

### **Antzinatatzea**

Probaldia zenbatzea, **§1, 14.3.**

Praktikaldiko lan-denbora zenbatzea, **§1, 11.1.f).**

Langileak legearen aurka lagatzen direnean zenbaketa, **§1, 43.4.**

Derrigorreko eszedentzia zenbatzea, **§1, 46.1.**

Seme-alabak zaintzearen ondoriozko eszedentzia zenbatzea, **§1, 46.3.**

Hauteskunde-xedeetarako, **§1, 69.2, 70 eta 73.3.**

Maila-igoeretan, **§1, 24.1.**

Para cálculo de indemnización en despedido improcedente, §1, 56.

Para cálculo de indemnización por extinción del contrato de trabajo por causas objetivas, §1, 53.1.

Para solicitar excedencia voluntaria, §1, 46.2.

### **Año nuevo**

Fiesta de ámbito estatal, §1, 37.2.

### **Aprendizaje**

(Véase *Contrato de trabajo para la formación*)

### **Arbitraje**

En materia electoral, §1, 76.

Obligatorio en huelga, §4, 10.

Voluntario en conflictos colectivos, §4, 24 y 25.

### **Asambleas de trabajadores**

(Véase *Derecho de reunión de los trabajadores*)

### **Ascensos**

Condiciones, §1, 24.1.

Criterios, §1, 24.2.

Funciones superiores a las del grupo profesional, §1, 39.4.

### **Asesores**

En el comité de seguridad y salud, §2, 38.2.

### **Asesores en la comisión negociadora de convenios colectivos, §1, 88.2.**

### **Asimilación al alta**

Situaciones, §5, 36.

### **Asistencia al trabajo**

(Véanse *Falta de asistencia al trabajo*, *Horario de trabajo*, *Permisos del trabajador* y *Vacaciones anuales*)

### **Asociaciones empresariales**

Adhesión y extensión de convenio colectivo, §1, 92.

Competencia para estructurar negociación colectiva, §1, 83.2 y 83.3.

Bidegabeko kaleratzean kalte-ordaina kalkulatzeko, §1, 56.

Arrazoi objektiboen ondorioz lan-kontratua azkentzean kalte-ordaina kalkulatzeko, §1, 53.1.

Borondatezko eszedentzia eskatzeko, §1, 46.2.

### **Urteberria**

Estatu osoko jai, §1, 37.2.

### **Ikastaldia**

(Ikus *Prestakuntzarako lan-kontratua*)

### **Tartekaritza**

Hauteskundeetan, §1, 76.

Nahitaezkoa greban, §4, 10.

Borondatezkoa gatazka kolektiboetan, §4, 24 eta 25.

### **Langileen batzarrak**

(Ikus *Langileek bilerak egiteko duten eskubidea*)

### **Maila-igoerak**

Baldintzak, §1, 24.1.

Irizpideak, §1, 24.2.

Lanbide-taldearen eginkizunak gainditzen dituztenak, §1, 39.4.

### **Aholkulariak**

Segurtasun eta osasuneko batzordean, §2, 38.2.

### **Aholkulariak hitzarmen kolektiboak negoziatzeko batzordean, §1, 88.2.**

### **Altarekin berdintzea**

Egoerak, §5, 36.

### **Lanera joatea**

(Ikus *Lanera ez joatea*, *Lan-ordutegia*, *Langilearen baimenak* eta *Urteko oporrak*)

### **Enpresaburu en elkarteak**

Hitzarmen kolektiboari atxikitzea eta hitzarmen kolektibo hedatzea, §1, 92.

Negoiazio kolektibo gaituratzeko eskumena, §1, 83.2 eta 83.3.

Disfrute temporal de inmuebles, **§1**, DA 6.

Informe sobre ampliación o limitación de jornada de trabajo, **§1**, 34.7.

Integración en Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, **§1**, DF 2.

Legitimación para negociar convenios colectivos, **§1**, 87.3 y 88.1.

Libertad sindical, **§3**, DD.

Medidas de fomento de empleo, **§1**, 17.3.

Régimen jurídico, **§3**, DD.

Representación ante la Administración Pública, **§1**, DA 6.

Seguridad y salud laboral

Colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, **§2**, 40.

Composición de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, **§2**, 13.2.

Participación en la política preventiva, **§2**, 5.1.b).

### **Asociaciones sindicales**

Seguridad y salud laboral

Colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, **§2**, 40.

Composición de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, **§2**, 13.2.

Participación en la política preventiva, **§2**, 5.1.b).

(Véase *Sindicatos*)

### **Auditorías de los sistemas de prevención de riesgos laborales**

Obligatoriedad, **§2**, 30.6.

### **Autónomos**

(Véase *Trabajadores. Autónomos o por cuenta propia*)

### **Autoridad laboral**

Alta de centros de trabajo, **§1**, 1.5.

Autorización para que intervengan menores en espectáculos públicos, **§1**, 6.4.

Autorización para traslados, **§1**, 40.2.

Conflictos colectivos, **§4**, 23 y 24.

Despido colectivo, **§1**, 51.

Ondasun higiezin ez aldi batean gozatzeari, **§1**, 6. x. g.

Lanaldia luzatu edo murrizteko txostena, **§1**, 34.7.

Hitzarmen Kolektiboan Aholku Batzorde Nazionalaren sartzeari, **§1**, 2. a. x.

Hitzarmen kolektiboak negoziatzeko legitimazioa, **§1**, 87.3 eta 88.1.

Sindikatu-askatasuna, **§3**, x. in.

Enplegua sustatzeko neurriak, **§1**, 17.3.

Araubide juridikoa, **§3**, x. in.

Ordezkaritza administrazio publikoan, **§1**, 6. x. g.

Laneko segurtasun eta osasuna

Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikus-katzailetzarekin elkarlana, **§2**, 40.

Laneko Segurtasun eta Osasunaren Batzorde Nazionalaren osaketa, **§2**, 13.2.

Prebentzio-politikan parte hartzea, **§2**, 5.1.b).

### **Sindikatu-elkartek**

Laneko segurtasun eta osasuna

Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikus-katzailetzarekin elkarlana, **§2**, 40.

Laneko Segurtasun eta Osasunaren Batzorde Nazionalaren osaketa, **§2**, 13.2.

Prebentzio-politikan parte hartzea, **§2**, 5.1.b).

(Ikus *Sindikatuak*)

### **Lan-arrikuak prebenitzeko sistemak aditegiak**

Nahitaezkotasuna, **§2**, 30.6.

### **Autonomoak**

(Ikus *Langileak. Autonomoak edo bere-gainekoak*)

### **Lan-agintaritzak**

Lantokien alta, **§1**, 1.5.

Baimena, adingabeek jendaurreko ikus-kizunetan parte har dezaten, **§1**, 6.4.

Lekualdaketetarako baimena, **§1**, 40.2.

Gatazka kolektiboak, **§4**, 23 eta 24.

Kaleratze kolektiboak, **§1**, 51.



Medidas urgentes en materia de seguridad e higiene en el trabajo, §1, 19.5.

Procedimiento en convenios colectivos, §1, 90.

Reclamaciones en elecciones de representantes, §1, 76.

Suspensión del contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor, §1, 47.

**Autorización para celebrar contrato de trabajo, §1, 7.b).**

**Auxiliar asociado, §1, 10.3.**

Presako neurriak laneko segurtasun eta higieanean, §1, 19.5.

Prozedura hitzarmen kolektiboetan, §1, 90.

Erreklamazioak ordezkarien hauteskuntzetan, §1, 76.

Kontratua etetea ekonomia-, teknika-, antolaketa-, edo ekoizpen-arrazoien ondorioz edo ezinbesteko kasuak eratorritako arrazoien ondorioz, §1, 47.

**Lan-kontratua egiteko baimena, §1, 7.b).**

**Langile laguntzailea, §1, 10.3.**

## B

### Baja

Documentos para acreditar la profesionalidad y demás requisitos a efectos de las bajas, §5, 31.

Efectos de las bajas indebidas, §5, 61.

Efectos especiales de las bajas de los trabajadores, §5, 35.

Fecha de aplicación de las bajas en el Régimen Especial de los Empleados del Hogar, §5, DT 3.

Fecha de aplicación de las bajas en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, §5, DT 3.

Forma, lugar y plazo de las solicitudes de bajas, §5, 32.

Formas de promover las bajas de los trabajadores, §5, 29.

Peculiaridades

De determinados colectivos integrados en el Régimen General o en los Sistemas Especiales, §5, 43.

De la pluriactividad, pluriempleo y opción previa a la inclusión en diversos Regímenes, §5, 41.

En el Régimen Especial Agrario, §5, 45 y 46.

En el Régimen Especial de Empleados del Hogar, §5, 49.

### Baja

Baja-ondoreetarako profesionaltasuna eta gainerako betekizunak egiaztatzeo agiriak, §5, 31.

Bidegabeko bajen ondoreak, §5, 61.

Langileen bajen ondore bereziak, §5, 35.

Etxe-zerbitzarien Araubide Berezian bajak aplikatzeko data, §5, 3. x. i.

Langile Autonomoen Araubide Berezian bajak aplikatzeko data, §5, 3. x. i.

Bajak eskatzeko modua, tokia eta epea, §5, 32.

Langileen bajak eragiteko moduak, §5, 29.

Berezitasunak

Araubide orokorrera nahiz sistema berezietara bildutako kolektibo batzuket, §5, 43.

Jarduera-aniztasuna, enplegu-aniztasuna eta araubide batzuetara biltzeko aurretiazko aukera, §5, 41.

Nekazaritzako Araubide Berezia, §5, 45 eta 46.

Etxe-zerbitzarien Araubide Berezia, §5, 49.

En el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar, §5, 48.

Colaboración del Instituto Social de la Marina, §5, DA 2.

En el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, §5, 47.

En el Régimen Especial para la Minería del Carbón, §5, 50.

Relativas a la práctica de la baja en Dirección Provincial o Administrativa distinta a la del domicilio, §5, 39.

Relativas a la utilización de medios electrónicos, informáticos o telemáticos, §5, 38.

Relativas a los familiares del empresario y del trabajador autónomo y a los socios de sociedades colectivas y a los socios colectivos de sociedades comanditarias así como a los de determinadas sociedades cooperativas, §5, 40.

Reconocimiento del derecho a la baja, §5, 33.

Solicitudes de baja, §5, 30.

### **Balance de la empresa**

Conocimiento por el comité de empresa, §1, 64.1.3.

### **Boletín Oficial del Estado**

Publicación de convenios colectivos, §1, 90.3.

### **Boletines oficiales de las provincias**

Publicación de convenios colectivos, §1, 90.3.

### **Bonificaciones a las empresas**

Para la mejora de las condiciones de seguridad y salud, §2, 5.3.

Por contratos celebrados para el fomento del empleo, §1, 17.3.

Por contratos de interinidad celebrados para sustituir a trabajadores en excedencia voluntaria, §1, DA 14.

Por contratos formativos celebrados con trabajadores minusválidos, §1, DA, 2.

Itasoko Langileen Araubide Berezia, §5, 48.

Itasoko Gizarte Institutuarekin elkarlana, §5, 2. x. g.

Beregaineko Langileen edo Autonomoen Araubide Berezia, §5, 47.

Ikatz-meatzaritzako Araubide Berezia, §5, 50.

Egoitzarekin bat ez datorren probintziako zuzendaritzan edo administrazioan aurkeztutako baja gauzatzeari, §5, 39.

Bide elektronikoa, informatikoa eta telematikoa erabiltzea, §5, 38.

Enpresaburuaren eta langile autonomoaren familiako eta sozietate kolektiboetako bazkideen zein komanditako sozietateen bazkide kolektiboaren inguruan, bai eta kooperatiba-sozietate batzuetako bazkideen inguruan ere, §5, 40.

Bajarako eskubidea aitortzea, §5, 33.

Baja-eskabideak, §5, 30.

### **Enpresaren balantzea**

Enpresa-batzordeak horren berri izatea, §1, 64.1.3.

### **Estatuko Aldizkari Ofiziala**

Hitzarmen kolektiboak argitaratzea, §1, 90.3.

### **Probintzietako aldizkari ofizialak**

Hitzarmen kolektiboak argitaratzea, §1, 90.3.

### **Enpresei hobariak**

Segurtasun- eta osasun-baldintzak hobetzeko, §2, 5.3.

Enplegua sustatzeko egindako kontratuen ondorioz, §1, 17.3.

Borondatezko eszedentzian dauden langileak ordeztuko egindako bitarteko kontratuen ondorioz, §1, 14. x. g.

Langile minusbaliatuekin egindako heziketarako kontratuen ondorioz, §1, 2. x. g.

**Buena fe**

- En contrato de trabajo
  - Obligación de observarla, §1, 5.a) y 20.1.
- Su trasgresión es causa de despido disciplinario, §1, 54.2.d).
- En la negociación colectiva, §1, 89.1.
- No concurrencia, §1, 5.d) y 21.

**Buques**

- Consideración como centro de trabajo, §1, 1.5.

---

**C**
**Caducidad**

- De acciones por despido, §1, 59.3.
- Interrupción por conciliación, §1, 59.3.

**Calendario laboral**

- De fiestas, §1, 37.2.
- De la empresa, §1, 34.6.
- De vacaciones, §1, 38.3.
- (Véase *Días festivos*)

**Cambio de empresario**

- (Véase *Subrogación*)

**Cambio de residencia**

- Derecho de los cónyuges, §1, 40.3.

**Cambio de titularidad**

- En la empresa, §1, 44.
- (Véase *Subrogación*)

**Canon de negociación colectiva**

- Regulación, §3, 11.1.

**Capacidad**

- De obrar
  - Personas que pueden contratar la prestación de su trabajo, §1, 7.
- Del comité de empresa, §1, 65.1.
- Del sindicato, §3, 4.1 y 4.7.
- Para contratar
  - Menores de dieciocho años, §1, 7.b).

**Onustea**

- Lan-kontratuan
  - Betetzeko betebeharra, §1, 5.a) eta 20.1.
- Urratzea diziplinazko kaleratzearen arrazoi da, §1, 54.2.d).
- Negoiazio kolektiboan, §1, 89.1.
- Ez lehiatzea, §1, 5.d) eta 21.

**Itsasontziak**

- Lantokitizat hartzea, §1, 1.5.

**Iraungitzea**

- Kaleratzearen ondoriozko akzioak, §1, 59.3.
- Etetea, adiskidetzegatik, §1, 59.3.

**Lan-egutegia**

- Jaiak, §1, 37.2.
- Enpresa, §1, 34.6.
- Oporrak, §1, 38.3.
- (Ikus *Jaiegunak*)

**Enpresaburua aldatzea**

- (Ikus *Subrogazioa*)

**Bizilekua aldatzea**

- Ezkontideen eskubidea, §1, 40.3.

**Titulartasuna aldatzea**

- Enpresan, §1, 44.
- (Ikus *Subrogazioa*)

**Negoiazio kolektiboaren kanona**

- Arautzea, §3, 11.1.

**Gaitasuna**

- Jarduteko
  - Lan-prestazioa kontrata dezaketen pertsonak, §1, 7.
- Enpresa-batzordea, §1, 65.1.
- Sindikatuak, §3, 4.1 eta 4.7.
- Kontratatzeko
  - Hemezortzi urtetik beherakoak, §1, 7.b).

Personas con capacidad de obrar, **§1**, 7.a).

Personas con capacidad limitada, **§1**, 7.b).

Para elecciones en la empresa, **§1**, 69.

### **Cargas fiscales y de Seguridad Social**

Obligación de ser satisfechas por el trabajador, **§1**, 26.4.

### **Cargo público**

Ejercicio (causa de suspensión del contrato de trabajo), **§1**, 45.1.f).

Excedencia forzosa, **§1**, 46.1.

Permisos, **§1**, 37.3.d).

Reserva de puesto de trabajo, **§1**, 48.1 y 48.3.

### **Cargo sindical**

Excedencia voluntaria, **§1**, 46.4.

Incompatibilidades, **§3**, 3.2.

Permisos, **§1**, 37.3.e).

Prerrogativas, **§3**, 9.

Reingreso, **§1**, 46.5.

Reserva de puesto de trabajo, **§1**, 48.3.

Vacantes, **§1**, 46.5.

### **Carta de despido**

Consecuencias de su omisión, **§1**, 55.4.

Del despido disciplinario, **§1**, 55.

Del despido por causas objetivas, **§1**, 53.1.a).

Requisitos, **§1**, 55.1.

### **Categoría profesional**

Concepto, **§1**, 22.3.

Criterios de definición, **§1**, 22.4.

(Véase *Movilidad funcional*)

### **Causas de despido**

Por causas objetivas, **§1**, 49.1.l) y 52.

Por fuerza mayor, **§1**, 49.1.h) y 51.12.

Por huelga, **§4**, 16.

Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, **§1**, 49.1.i), 51 y 52.c).

Por razones disciplinarias, **§1**, 49.1.k) y 54.

Jarduteko gaitasuna duten pertsonak, **§1**, 7.a).

Gaitasun mugatua duten pertsonak, **§1**, 7.b).

Enpresan hauteskondeak egiteko, **§1**, 69.

### **Zergen eta Gizarte Segurantzaren zamak**

Langileak ordaintzeko betebeharra, **§1**, 26.4.

### **Kargu publikoa**

Izatea (lan-kontratua eteteko arrazoia), **§1**, 45.1.f).

Derrigorreko eszedentzia, **§1**, 46.1.

Baimenak, **§1**, 37.3.d).

Lanpostua erreserbatzea, **§1**, 48.1 eta 48.3.

### **Sindikatu-kargua**

Borondatezko eszedentzia, **§1**, 46.4.

Bateraezintasunak, **§3**, 3.2.

Baimenak, **§1**, 37.3.e).

Onura-bideak, **§3**, 9.

Enpresan berriro sartztea, **§1**, 46.5.

Lanpostua erreserbatzea, **§1**, 48.3.

Hutsuneak, **§1**, 46.5.

### **Kaleratze-gutuna**

Kaleratze-gutunik ez egitearen ondorioak, **§1**, 55.4.

Diziplinazko kaleratzea, **§1**, 55.

Arrazoi objektiboen ondoriozko kaleratzea, **§1**, 53.1.a).

Betekizunak, **§1**, 55.1.

### **Lanbide-kategoria**

Kontzeptua, **§1**, 22.3.

Zehazteko irizpideak, **§1**, 22.4.

(Ikus *Mugigarritasun funtzionala*)

### **Kaleratze-arrazoiak**

Arrazoi objektiboengatik, **§1**, 49.1.l) eta 52.

Ezinbesteko kasuarengatik, **§1**, 49.1.h) eta 51.12.

Grebarengatik, **§4**, 16.

Ekonomia-, teknika-, antolaketa- edo ekoizpen-arrazoiengatik, **§1**, 49.1.i), 51 eta 52.c).

Diziplinazko arrazoiengatik, **§1**, 49.1.k) eta 54.

**Causas objetivas de extinción del contrato de trabajo, §1, 52.**

- Amortización de puestos, §1, 52.c).
- Falta de adaptación del trabajador, §1, 52.b).
- Falta de asistencia al trabajo, §1, 52.d).
- Incumplimiento de requisitos, §1, 53.4.
- Ineptitud del trabajador, §1, 52.a).
- Nulidad, §1, 53.4 y 53.5.
- Procedencia, §1, 53.5.
- Requisitos
  - Comunicación escrita, §1, 53.1.a).
  - Indemnización, §1, 53.1.b).
  - Preaviso, §1, 53.1.c) y 53.2.

**Censo**

- De empresas y población activa ocupada, §1, DF 3.
- Laboral
  - En elecciones de representantes de los trabajadores, §1, 74.2.

**Censo Agrario, §5, 45 y 46.****Centro de trabajo**

- Asambleas de trabajadores, §1, 78.
- Buque, §1, 1.5.
- Cambio
  - Trabajadora víctima de violencia de género, §1, 40.3.bis.
- Cambio de titularidad, §1, 44.1.
- Concepto, §1, 1.5.
- Local para reunión de representantes, §1, 81.
- Paralización de actividades por estado de riesgo, §1, 19.5.
- Registro, §1, 18.
- (Véase *Cómite de empresa, Delegados de personal, Delegados de personal y comités de empresa y Elección de comités de empresa y delegados de personal*)

**Centros de trabajo móviles o itinerantes, §1, 40.1.****Centros especiales de empleo de minusválidos**

- Relación laboral de carácter especial, §1, 2.1.g).

**Lan-kontratua azkentzeko arrazoi objektiboak, §1, 52.**

- Lanpostuak amortizatzea, §1, 52.c).
- Langilea ez moldatzea, §1, 52.b).
- Lanera ez joatea, §1, 52.d).
- Betekizunak ez betetzea, §1, 53.4.
- Langilearen trebetasunik eza, §1, 52.a).
- Deuseztasuna, §1, 53.4 eta 53.5.
- Bidezkotasuna, §1, 53.5.
- Betekizunak
  - Idatzizko komunikazioa, §1, 53.1.a).
  - Kalte-ordaina, §1, 53.1.b).
  - Aurreabisua, §1, 53.1.c) eta 53.2.

**Errolda**

- Enpresa eta lan egiten duen biztanleria aktiboarena, §1, 3. a. x.
- Lan-errolda
  - Langileen ordezkarien hauteskunderetan, §1, 74.2.

**Nekazaritzako Errolda, §5, 45 eta 46.****Lantokia**

- Langileen batzarrak, §1, 78.
- Itsasontzia, §1, 1.5.
- Aldatzea
  - Genero-indarkeriaren biktime den langilea, §1, 40.3.bis.
- Titulartasuna aldatzea, §1, 44.1.
- Kontzeptua, §1, 1.5.
- Ordezkariek biltzeko lokala, §1, 81.
- Jarduerak geldiaraztea arrisku-egoerarengatik, §1, 19.5.
- Miaketa, §1, 18.
- (Ikus *Enpresa-batzordea, Langileen eskuordeak, Langileen eskuordeak eta enpresa-batzordeak eta Enpresa-batzordeak eta langileen eskuordeak hautatzea*)

**Lantoki mugigarri edo ibiltariak, §1, 40.1.****Minusbaliatuen enplegu-zentro bereziak**

- Izaera bereziko lan-harremanak, §1, 2.1.g).

### **Certificado de profesionalidad**

En contrato de trabajo para la formación, §1, 11.2.g).

### **Cesión de empresa**

(Véase *Subrogación*)

### **Cesión de trabajadores**

Derechos de los cedidos, §1, 43.4.  
Illegal, §1, 43.2.  
Requisitos, §1, 43.1.  
Responsabilidades, §1, 43.3.

### **Cierre administrativo de la empresa**

Por falta de medidas de seguridad e higiene, §1, 19.5.

### **Cierre legal de la empresa**

Causa de no celebración de asambleas en el centro de trabajo, §1, 78.2.d).  
Causa de suspensión del contrato de trabajo, §1, 45.1.m).  
Reserva de puesto de trabajo, §1, 48.1.

### **Cierre patronal**

Causas, §4, 12.1.  
Comunicación a la autoridad laboral, §4, 13.1.  
Duración, §4, 13.2.  
Efectos, §4, 12.2.  
Reapertura, §4, 14.  
Sanciones al empresario, §4, 15.

(Véase *Cierre legal de la empresa*)

### **Clasificación profesional**

Determinación, §1, 22.  
Sin discriminación, §1, 22.4.

### **Cláusulas nulas**

En contrato de trabajo, §1, 9 y 17.1.  
En convenio colectivo, §1, 17.1 y 90.5.

### **Código de trabajo**

Redacción, §1, DA 8.

### **Colaboración**

Deber del trabajador, §1, 5 y 20.2.  
(Véanse *Buena fe* y *Deber de diligencia*)

### **Profesionaltasun-ziurtagiria**

Prestakuntzarako lan-kontratuan, §1, 11.2.g).

### **Enpresa lagatzea**

(Ikus *Subrogazioa*)

### **Langileak lagatzea**

Lagatako langileen eskubideak, §1, 43.4.  
Legearen aurka, §1, 43.2.  
Betekizunak, §1, 43.1.  
Erantzukizunak, §1, 43.3.

### **Administrazioak enpresa ixtea**

Segurtasun- eta higiene-neurririk ez izateagatik, §1, 19.5.

### **Enpresa legez ixtea**

Lantokian batzarrak ez egiteko arrazoia, §1, 78.2.d).  
Lan-kontratua eteteko arrazoia, §1, 45.1.m).  
Lanpostua erreserbatzea, §1, 48.1.

### **Ugazabek enpresa ixtea**

Arrazoiak, §4, 12.1.  
Lan-agintaritzari horren berri ematea, §4, 13.1.  
Iraupena, §4, 13.2.  
Ondoreak, §4, 12.2.  
Enpresa berriro zabaltzea, §4, 14.  
Enpresaburuari ezar dakizkiokeen zehapenak, §4, 15.  
(Ikus *Enpresa legez ixtea*)

### **Lanbide-sailkapena**

Zehaztapena, §1, 22.  
Berezkeriarik gabe, §1, 22.4.

### **Klausula deusezak**

Lan-kontratuan, §1, 9 eta 17.1.  
Hitzarmen kolektiboan, §1, 17.1 eta 90.5.

### **Lan-kodea**

Idazketa, §1, 8. x. g.

### **Elkarlana**

Langilearen eginberrara, §1, 5 eta 20.2.  
(Ikus *Onustea* eta *Arreta izateko eginberrara*)

**Colegios electorales**

En elecciones para el comité de empresa, §1, 71.1.

**Comisión**

(Véase *Salario*)

**Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos para el asesoramiento en la negociación colectiva, §1, DF 2.****Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo**

Composición, §2, DA 6.

Creación y funcionamiento, §2, 13.

Fundación, §2, DA 5.

**Comisión negociadora**

(Véase *Convenios colectivos*)

**Comisión paritaria**

Para la aplicación de convenios colectivos, §1, 91.

(Véase *Convenios colectivos*)

**Comité de empresa**

Asamblea de trabajadores, §1, 77.1.

Capacidad, §1, 65.1.

Cauce de participación de los trabajadores en la empresa, §1, 61.

**Competencias**

Acuerdos con el empresario

Convenios colectivos, §1, 87.1 y 88.1.

Modificación de condiciones de trabajo, §1, 41.2.

Prorrato de gratificaciones extraordinarias, §1, 31.

Regulación de empleo, §1, 51.

Colaboración en medidas de incremento de productividad, §1, 64.1.11.

Conocimiento de balance y cuenta de resultados, §1, 64.1.3.

Conocimiento de modelos de contratos de trabajo, §1, 64.1.6.

Estudios de tiempos, §1, 64.1.4.e).

Gestión de obras sociales, §1, 64.1.10.

Información a los representados, §1, 64.1.12.

Información sobre sanciones, §1, 64.1.7.

**Hauteslekuak**

Enpresa-batzorderako hauteskudeetan, §1, 71.1.

**Komisioa**

(Ikus *Alokairua*)

**Hitzarmen Kolektiboen Aholku Batzorde Nazionala, negoziazio kolektiboan aholkuak ematekoa, §1, 2. a. x.****Laneko Segurtasun eta Osasunaren Batzorde Nazionala**

Osaketa, §2, 6. x. g.

Sorrera eta jardunbidea, §2, 13.

Fundazioa, §2, 5. x. g.

**Negoiazio-batzordea**

(Ikus *Hitzarmen kolektiboak*)

**Batzorde parekidea**

Hitzarmen kolektiboak aplikatzeko, §1, 91.

(Ikus *Hitzarmen kolektiboak*)

**Enpresa-batzordea**

Langileen batzarra, §1, 77.1.

Gaitasuna, §1, 65.1.

Langileek enpresan parte hartzeko bidea, §1, 61.

**Eskumenak**

Akordioak enpresaburuarekin

Hitzarmen kolektiboak, §1, 87.1 eta 88.1.

Lan-baldintzak aldaraztea, §1, 41.2.

Aparteko haborokinak laintzea, §1, 31.

Enplegu-erregulazioa, §1, 51.

Ekoi zpena gehitzeko neurrietan elkarlanean aritzea, §1, 64.1.11.

Balantzearen eta emaitzen kontuaren berri izatea, §1, 64.1.3.

Lan-kontratuaren ereduaren berri izatea, §1, 64.1.6.

Denboren azterketak, §1, 64.1.4.e)

Gizarte-lanen kudeaketa, §1, 64.1.10.

Ordezkatutakoak informatzea, §1, 64.1.12.

Zehapenen gaineko informazioa, §1, 64.1.7.

- Información sobre situación económica, **§1**, 64.1.1.
- Informe en reestructuración de plantilla, **§1**, 64.1.4.a).
- Informe sobre modificación del status de la empresa, **§1**, 64.1.5.
- Informe sobre organización del trabajo, **§1**, 64.1.4.d).
- Informe sobre pago de salarios a través de entidades de crédito, **§1**, 29.4.
- Informe sobre planes de formación, **§1**, 64.1.4.c).
- Informe sobre reducciones de jornada, **§1**, 64.1.4.b).
- Informe sobre traslados, **§1**, 64.1.4.b).
- Vigilancia de cumplimiento de normas laborales, **§1**, 64.1.9.
- Vigilancia de seguridad e higiene en el trabajo, **§1**, 19.3 y 64.1.9.
- Composición, **§1**, 66 y 72.
- Concepto, **§1**, 63.1.
- Conjunto, **§1**, 63.2.
- Constitución, **§1**, 63.
- Despidos, **§1**, 68.c).
- Elección, **§1**, 67 y 71.
- (Véase *Elección de comités de empresa y delegados de personal*)
- Estructura, **§1**, 66.2.
- Expediente contradictorio, **§1**, 68.a).
- Expresión de opinión, **§1**, 68.d.)
- Funcionamiento, **§1**, 65 y 66.
- Garantías de sus miembros, **§1**, 68.
- Horas mensuales para el ejercicio de la representación, **§1**, 68.e).
- Locales, **§1**, 81.
- Mandato, **§1**, 67.3.
- Negociación de convenios colectivos, **§1**, 87.
- Permanencia en la empresa, **§1**, 68.b).
- Plazo para emitir informes, **§1**, 64.2.
- Presidente, **§1**, 66.2.
- Reuniones, **§1**, 66.2.
- Revocación, **§1**, 67.3 y 67.5.
- Riesgos laborales, **§2**, 34.
- Egoera ekonomikoaren gaineko in-formazioa, **§1**, 64.1.1.
- Txostena, plantilla berregituratzean, **§1**, 64.1.4.a).
- Txostena, enpresaren estatusa aldaraztearen gainean, **§1**, 64.1.5.
- Txostena, lana antolatzearen gainean, **§1**, 64.1.4.d).
- Txostena, kreditu-erakundeen bidez alokairuak ordaintzearen gainean, **§1**, 29.4.
- Txostena, prestakuntzarako planen gainean, **§1**, 64.1.4.c).
- Txostena, lanaldia murriztearen gainean, **§1**, 64.1.4.b).
- Txostena, lekualdaketen gainean, **§1**, 64.1.4.b).
- Lan-arauak betetzen direla zaintzea, **§1**, 64.1.9.
- Laneko segurtasun eta higienea zaintzea, **§1**, 19.3 eta 64.1.9.
- Osaketa, **§1**, 66 eta 72.
- Kontzeptua, **§1**, 63.1.
- Baterakoa, **§1**, 63.2.
- Eratzea, **§1**, 63.
- Kaleratzeak, **§1**, 68.c).
- Hautatzea, **§1**, 67 eta 71.
- (Ikus *Enpresa-batzordeak eta langileen eskuordeak hautatzea*)
- Egitura, **§1**, 66.2.
- Aurkakotasuneko espedientea, **§1**, 68.a).
- Iritzia adieraztea, **§1**, 68.d).
- Jardunbidea, **§1**, 65 eta 66.
- Kideen bermeak, **§1**, 68.
- Hileroko orduak ordezkarrizta gauzatze-ko, **§1**, 68.e).
- Lokalak, **§1**, 81.
- Agintaldia, **§1**, 67.3.
- Hitzarmen kolektiboak negoziatzea, **§1**, 87.
- Enpresan gelditzea, **§1**, 68.b).
- Txostenak emateko epea, **§1**, 64.2.
- Lehendakaria, **§1**, 66.2.
- Bilerak, **§1**, 66.2.
- Ezeztatpena, **§1**, 67.3 eta 67.5.
- Lan-arrikuak, **§2**, 34.



Secretario, §1, 66.2.  
 Sigilo profesional, §1, 65.2.  
 Sustituciones, §1, 67.4 y 67.5.  
 Tablón de anuncios, §1, 81.  
 Vacantes, §1, 67.4.  
 (Véase *Representantes de los trabajadores*)

### **Comité de huelga**

Composición, §4, 5.  
 Funciones, §4, 5, 6.7 y 8.2.

### **Comité de seguridad e higiene**

Competencia sobre paralización de actividades por inminente peligro, §1, 19.5.  
 Participación en adopción de medidas de seguridad e higiene, §1, 19.3.  
 Participación en la vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene, §1, 64.1.9.b).

### **Comité de seguridad y salud**

Competencias, §2, 39.1.  
 Concepto, §2, 38.1.  
 Constitución, §2, 38.2.  
 Facultades, §2, 39.2.  
 Ejercicio de sus facultades cuando no exista, §2, 36.1.

### **Comité intercentros**

Regulación, §1, 63.3.

### **Competencia desleal, §1, 21.1.**

### **Comunicación escrita**

De las condiciones aplicables al contrato de trabajo y a la relación laboral, §1, 8.5.  
 De las faltas graves y muy graves, §1, 58.2.  
 En el despido por causas objetivas, §1, 53.1.a) y 53.4.  
 En la extinción del contrato de trabajo, §1, 49.2.

### **Comunidades autónomas**

Capacidad de negociación colectiva de sindicatos, §1, 87.  
 Consideración como empresario, §1, 1.1 y 1.2.

Idazkaria, §1, 66.2.  
 Lanbide-isilpekoa, §1, 65.2.  
 Ordezpenak, §1, 67.4 eta 67.5.  
 Iragarki-ohola, §1, 81.  
 Hutsuneak, §1, 67.4.  
 (Ikus *Langileen ordezkarriak*)

### **Greba-batzordea**

Osaketa, §4, 5.  
 Eginkizunak, §4, 5, 6.7 eta 8.2.

### **Segurtasun eta higieneko batzordea**

Hur-hurreko arriskuarengatik jarduerak geldiarazteko eskumena, §1, 19.5.  
 Segurtasun- eta higiene-neurriak ezarztean parte hartzea, §1, 19.3.  
 Segurtasun- eta higiene-baldintzak zainitzean eta kontrolatzean parte hartzea, §1, 64.1.9.b).

### **Segurtasun eta osasuneko batzordea**

Eskumenak, §2, 39.1.  
 Kontzeptua, §2, 38.1.  
 Eratzea, §2, 38.2.  
 Ahalmenak, §2, 39.2.  
 Halakorik ez dagoenean, beraren eginkizunak gauzatzea, §2, 36.1.

### **Lantokien arteko batzordea**

Arautzea, §1, 63.3.

### **Lehia desleiala, §1, 21.1.**

### **Idatzizko komunikazioa**

Lan-kontratuari eta lan-harremanei aplikatu beharreko baldintzak, §1, 8.5.  
 Falta astun eta oso astunak, §1, 58.2.  
 Arrazoi objektiboen ondoriozko kalera-tzean, §1, 53.1.a) eta 53.4.  
 Lan-kontratua azkentzean, §1, 49.2.

### **Autonomia-erkidegoak**

Sindikatuaren gaitasuna negoziazio kolektiborako, §1, 87.  
 Enpresaburutzat hartzea, §1, 1.1 eta 1.2.

Prevención de riesgos laborales  
 Colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, **§2**, 9.2.  
 Competencias en materia de seguridad y salud laboral, **§2**, DA 12.  
 Cooperación con el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, **§2**, 8.  
 Coordinación administrativa, **§2**, 11.  
 Funciones atribuidas a órganos diferentes, **§2**, DA 3.b).  
 Objetivos de la política, **§2**, 5.  
 Remisión de copia de actas electorales, **§1**, DA 11.  
 Representación institucional de asociaciones empresariales, **§1**, DA 6.  
 Señalamiento de días festivos, **§1**, 37.2.

#### Comunidades de bienes

Empresario, **§1**, 1.2.

#### Conciliación

En procedimiento de conflicto colectivo, **§4**, 24.  
 Previa  
 Interrupción de plazos de caducidad en acciones contra despidos, **§1**, 59.3.

#### Concurrencia con la actividad de la empresa

Prohibición, **§1**, 5.d) y 21.

#### Concurrencia de convenios

(Véase *Convenios colectivos*)

#### Concurso de acreedores

Créditos de salarios, **§1**, 32.  
 Pago de salarios e indemnizaciones por el Fondo de Garantía Salarial, **§1**, 33.

#### Condición más beneficiosa

Fundamento del principio, **§1**, 3.1.c) y 3.5.

#### Condición social

No discriminación, **§1**, 4.2.c) y 17.1.

#### Condiciones de trabajo

Definición a efectos de seguridad y salud, **§2**, 2.7.

#### Lan-arriskuak prebenitzea

Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikus-katzailetzarekin elkarlana, **§2**, 9.2.  
 Laneko segurtasun- eta osasun-arloan eskumenak, **§2**, 12. x. g.  
 Laneko Segurtasun eta Higieneko Institutu Nazionalarekin elkarlana, **§2**, 8.  
 Administrazioen koordinazioa, **§2**, 11.  
 Organo desberdinei eratzikitako eginkizunak, **§2**, 3.b) x. g.  
 Politikaren xedeak, **§2**, 5.  
 Hauteskunde-akten kopia bidaltzea, **§1**, 11. x. g.  
 Enpresaburuen elkarteen ordezkari-tza erakundeetan, **§1**, 6. x. g.  
 Jaiegunak ezartzea, **§1**, 37.2.

#### Ondasunen erkidegoa

Enpresaburua, **§1**, 1.2.

#### Adiskidetzea

Gatazka kolektiboari buruzko prozeduran, **§4**, 24.  
 Aurretiaz  
 Iraungitze-epreak etetea kaleratzean aurkako akzioetan, **§1**, 59.3.

#### Enpresaren jarduerari lehia egitea

Debekatzea, **§1**, 5.d) eta 21.

#### Hitzarmenak pilatzea

(Ikus *Hitzarmen kolektiboak*)

#### Hartzekodunen konkurtoa

Alokairu-kredituak, **§1**, 32.  
 Alokairuak Bermatzeko Funtsak alokairuak ordaintzea eta kalte-ordainak ematea, **§1**, 33.

#### Baldintza onena

Printzipioaren oinarria, **§1**, 3.1.c) eta 3.5.

#### Gizarte-egoera

Berezikeriarik eza, **§1**, 4.2.c) eta 17.1.

#### Lan-baldintzak

Definizioa segurtasun eta osasunaren ondoretarako, **§2**, 2.7.

Regulación por rama de actividad, §1, DA 7.

(Véase *Modificaciones de las condiciones de trabajo*)

### Condiciones mínimas

Obligación de respetarlas en ámbito laboral, §1, 3.3.

Obligación de respetarlas en cuanto a la seguridad y salud en el trabajo, §2, 2.2.

### Conflictos colectivos

Como contenido del ejercicio de la libertad sindical, §3, 2.2.d).

Competencia, §4, 19.

Administrativa, §4, 19.a).

Jurisdiccional, §4, 19.b).

Conexión con la huelga, §4, 17.2, 17.3 y 18.2.

Derecho, §1, 4.1.d).

Iniciación, §4, 18.

Inviabilidad de los novatorios, §4, 20.

Procedimiento, §4, 21 a 25.

Acuerdo para su solución, §4, 24.

Citación y comparecencia, §4, 23.

Formalización de su planteamiento, §4, 21.

Presentación del escrito de iniciación, §4, 22.

Remisión a la jurisdicción social, §4, 25.a).

Sumisión a arbitraje, §4, 24.

### Conflictos entre normas laborales

Resolución, §1, 3.3.

### Conflictos individuales

Planteamiento por sindicatos, §3, 2.2.d).

### Consejos de administración

Exclusión del ámbito del Estatuto de los Trabajadores, §1, 1.3.c).

### Contratas y subcontratas

Deber de vigilar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, §2, 24.3.

Información sobre pago de cuotas a la Seguridad Social, §1, 42.1.

Jarduera-adarren araberako arauketa, §1, 7. x. g.

(Ikus *Lan-baldintzak aldaraztea*)

### Gutxieneko baldintzak

Lan-esparruan errespetatzeko betebeharra, §1, 3.3.

Errespetatzeko betebeharra, laneko segurtasun eta osasunari begira, §2, 2.2.

### Gatazka kolektiboak

Sindikatu-askatasuna egikaritzeko edukigisa, §3, 2.2.d).

Eskumena, §4, 19.

Administrazio-bidean, §4, 19.a).

Jurisdikzio-bidean, §4, 19.b).

Grebarekin lotura, §4, 17.2, 17.3 eta 18.2.

Eskubidea, §1, 4.1.d).

Hasiera, §4, 18.

Aldaberritze-izaerako bideraezintasuna, §4, 20.

Prozedura, §4, 21.etik 25.era.

Gatazka kolektiboa konpontzeko akordioa, §4, 24.

Zitazioa eta agerraldia, §4, 23.

Gatazka kolektiboa azaltzeko forma, §4, 21.

Hasierako idazkia aurkeztea, §4, 22.

Lan-jurisdikzioari igortzea, §4, 25.a).

Tartekaritzapean jartzea, §4, 24.

### Lan-arauen arteko gatazkak

Konpontzea, §1, 3.3.

### Banakako gatazkak

Sindikatuak hastea, §3, 2.2.d).

### Administrazio-kontseiluak

Langileen Estatutuaren esparrutik baztertea, §1, 1.3.c).

### Kontratak eta azpikontratak

Lan-arriskuak prebenitzeko arautegia betetzen dela zaintzeko eginbeharra, §2, 24.3.

Gizarte Segurantzari kuotak ordaintzearen gaineko informazioa, §1, 42.1.

Régimen, §1, 42.

Responsabilidad empresarial, §1, 42.2.

### Contrato de aprendizaje

(Véase *Contrato de trabajo para la formación*)

### Contrato de trabajo

A domicilio, §1, 13.

A tiempo parcial, §1, 12.

Acciones derivadas del mismo, §1, 59.

Capacidad para contratar, §1, 7.

Concepto, §1, 8.1.

De grupo, §1, 10.2.

Delimitación, §1, 1.1.

Derechos y deberes de las partes, §1, 4 y 5.

Duración, §1, 11 y 15.

En común, §1, 10.1.

En prácticas, §1, 11.1.

Encadenamiento, §1, 15.5 y DA 15.

Excedencia, §1, 46.

Extinción

(Véase *Extinción del contrato de trabajo*)

Forma, §1, 8.

Fuente de la relación laboral, §1, 3.1.c).

Ingreso al trabajo, §1, 16.

Modalidades, §1, 10, 11, 12, 13 y 15.

Modelos, §1, 64.1.6.

Modificación de las condiciones, §1, 41.

Movilidad funcional, §1, 39.

Movilidad geográfica, §1, 40.

Nulidad, §1, 9.

Objeto, §1, 1.1.

Partes

Empresario, §1, 1.2.

Trabajador, §1, 1.1.

Período de prueba, §1, 14.

Prescripción de acciones, §1, 59.

Presunción de existencia, §1, 8.1.

Prevención de riesgos laborales

Derechos y obligaciones de las partes, §2, 14 a 29.

Suspensión

(Véase *Suspensión. Del contrato de trabajo*)

Araubidea, §1, 42.

Enpresaburuaren erantzukizuna, §1, 42.2.

### Ikastaldi-kontratua

(Ikus *Prestakuntzarako lan-kontratua*)

### Lan-kontratua

Etxean lan egiteko, §1, 13.

Lanaldi partzialekoa, §1, 12.

Lan-kontratuak eratorritako akzioak, §1, 59.

Kontratatzeko gaitasuna, §1, 7.

Kontzeptua, §1, 8.1.

Taldekoa, §1, 10.2.

Zehaztea, §1, 1.1.

Alderdien eskubide eta eginbeharrak, §1, 4 eta 5.

Iraupena, §1, 11 eta 15.

Baterako lana, §1, 10.1.

Praktikaldikoa, §1, 11.1.

Kateatzea, §1, 15.5 eta 15. x.g.

Eszedentzia, §1, 46.

Az kentzea

(Ikus *Lan-kontratua az kentzea*)

Forma, §1, 8.

Lan-harremanen iturria, §1, 3.1.c).

Lanera sartzea, §1, 16.

Modalitateak, §1, 10, 11, 12, 13 eta 15.

Ereduak, §1, 64.1.6.

Baldintzak aldaraztea, §1, 41.

Mugigarritasun funtzionala, §1, 39.

Mugigarritasun geografikoa, §1, 40.

Deuseztasuna, §1, 9.

Objektua, §1, 1.1.

Alderdiak

Enpresaburuak, §1, 1.2.

Langilea, §1, 1.1.

Probaldia, §1, 14.

Akzioak preskribatzea, §1, 59.

Badela uste izatea, §1, 8.1.

Lan-arrikuak prebenitzea

Alderdien eskubide eta betebeharrak, §2, 14.etik 29.era.

Etetea

(Ikus *Etetea. Lan-kontratua*)

Suspensión con reserva de puesto de trabajo, §1, 48.

Suspensión por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor, §1, 47.

Validez, §1, 9.

(Véanse *Contrato de trabajo a domicilio*, *Contrato de trabajo a tiempo parcial*, *Contrato de trabajo en grupo*, *Contrato de trabajo de interinidad*, *Contrato de trabajo de relevo*, *Contrato de trabajo en común*, *Contrato de trabajo en prácticas*, *Contrato de trabajo eventual por circunstancias de la producción*, *Contrato de trabajo para la formación* y *Contratos de trabajo de duración determinada*)

### **Contrato de trabajo a domicilio**

Concepto, §1, 13.1.

Control, §1, 13.4.

Forma por escrito, §1, 8.2 y 13.2.

Representación colectiva, §1, 13.5.

Visado, §1, 13.2.

### **Contrato de trabajo a prueba**

(Véase *Período de prueba*)

### **Contrato de trabajo a tiempo parcial**

Concepto, §1, 12.

Conversión de un contrato a tiempo completo, §1, 12.4.

Contenido, §1, 12.

Duración, §1, 12.2.

Forma por escrito, §1, 8.2 y 12.4.

Transformación en indefinido, §1, 12.3.

(Véase *Contrato de trabajo de relevo*)

### **Contrato de trabajo de interinidad, §1, 15.**

### **Contrato de trabajo de relevo**

Concepto, §1, 12.6.

### **Contrato de trabajo en común, §1, 10.1.**

### **Contrato de trabajo en grupo**

Concepto, §1, 10.2.

Jefe de grupo, §1, 10.2.

Etetea, lanpostua erreserbatuta, §1, 48.

Etetea ekonomia-, teknika-, antolaketa-, edo ekoizpen-arrazoiengatik edo ezinbesteko kasuak eratorritako arrazoiengatik, §1, 47.

Baliozkotasuna, §1, 9.

(Ikus *Etxean lan egiteko lan-kontrata*, *Lanaldi partzialeko lan-kontrata*, *Taldeko lan-kontrata*, *Bitarteko lan-kontrata*, *Errelebuko lan-kontrata*, *Baterako lan-kontrata*, *Praktikaldiko lan-kontrata*, *Ekoizpen-inguruabarren ondoriozko behin-behineko lan-kontrata*, *Pres-takuntzarako lan-kontrata* eta *Iraupen jakineko lan-kontratuak*)

### **Etxean lan egiteko lan-kontrata**

Kontzeptua, §1, 13.1.

Kontrola, §1, 13.4.

Idatzizko forma, §1, 8.2 eta 13.2.

Ordezkaritza kolektiboa, §1, 13.5.

Ikus-onestea, §1, 13.2.

### **Probarako lan-kontrata**

(Ikus *Probaldia*)

### **Lanaldi partzialeko lan-kontrata**

Kontzeptua, §1, 12.

Lanaldi osoko kontratu bihurtzea, §1, 12.4.

Edukia, §1, 12.

Iraupena, §1, 12.2.

Idatzizko forma, §1, 8.2 eta 12.4.

Iraupen mugagabeko bihurtzea, §1, 12.3.

(Ikus *Errelebuko lan-kontrata*)

### **Bitarteko lan-kontrata, §1, 15.**

### **Errelebuko lan-kontrata**

Kontzeptua, §1, 12.6.

### **Baterako lan-kontrata, §1, 10.1.**

### **Taldeko lan-kontrata**

Kontzeptua, §1, 10.2.

Taldeko burua, §1, 10.2.

### **Contrato de trabajo en prácticas**

- Capacidad para contratar, §1, 11.1.
- Características del puesto de trabajo, §1, 11.1.a).
- Concepto, §1, 11.1.
- Conversión en indefinido, §1, 11.3.
- Duración, §1, 11.1.b).
- Forma, §1, 8.2.
- Período de prueba, §1, 11.1.d) y 11.1.f).
- Retribución, §1, 11.1.e).
- Sujetos, §1, 11.1.
- Tiempo de las prácticas, §1, 11.1.c).

### **Contrato de trabajo eventual por circunstancias de la productividad, §1, 15.**

### **Contrato de trabajo para la formación**

- Certificación, §1, 11.2.g).
- Concepto, §1, 11.2.
- Conversión en indefinido, §1, 11.3.
- Duración, §1, 11.2.c).
- Forma del contrato, §1, 8.2.
- Formación teórica, §1, 11.2.e).
- Imposibilidad de nuevos contratos, §1, 11.2.d).
- Minusválidos, §1, DA 2.
- Nivel de cualificación, §1, 11.2.
- Número máximo de contratos, §1, 11.2.b).

- Objeto, §1, 11.2.
- Presunción del carácter común u ordinario del contrato, §1, 11.2.k).
- Protección social, §1, 11.2.i).
- Requisitos subjetivos, §1, 11.2.a).
- Retribución, §1, 11.2.h).
- Sujetos, §1, 11.2.
- Trabajo efectivo adecuado al objeto del contrato, §1, 11.2.f).

### **Contrato de trabajo para obra o servicio determinados, §1, 15.**

### **Contrato de trabajo temporal**

(Véase *Contratos de trabajo de duración determinada*)

### **Contrato de trabajo temporal para el fomento del empleo**

Configuración general, §1, 17.3 y DT 3.

### **Praktikaldiko lan-kontratua**

- Kontratatzeko gaitasuna, §1, 11.1.
- Lanpostuaren ezaugarriak, §1, 11.1.a).
- Kontzeptua, §1, 11.1.
- Mugagabeko bihurtzea, §1, 11.3.
- Iraupena, §1, 11.1.b).
- Forma, §1, 8.2.
- Probaldia, §1, 11.1.d) eta 11.1.f).
- Ordainsariak, §1, 11.1.e).
- Subjektuak, §1, 11.1.
- Praktikaldia, §1, 11.1.c).

### **Ekoiuzpen-inguruabarren ondoriozko behin-behineko lan-kontratua, §1, 15.**

### **Prestakuntzarako lan-kontratua**

- Ziurtagiria, §1, 11.2.g).
- Kontzeptua, §1, 11.2.
- Mugagabeko bihurtzea, §1, 11.3.
- Iraupena, §1, 11.2.c).
- Kontratua forma, §1, 8.2.
- Prestakuntza teorikoa, §1, 11.2.e).
- Halako kontratuak berriro egiteko ezintasuna, §1, 11.2.d).
- Minusbaliatuak, §1, 2. x. g.
- Kualifikazio-maila, §1, 11.2.
- Halako kontratuen gehieneko kopurua, §1, 11.2.b).
- Objektua, §1, 11.2.
- Kontratuak izaera arrunta edo ohikoa duela uste izatea, §1, 11.2.k).
- Gizarte-babesa, §1, 11.2.i).
- Betekizun subjektiboak, §1, 11.2.a).
- Ordainsariak, §1, 11.2.h).
- Subjektuak, §1, 11.2.
- Kontratua objektuarekin bat datorren benetako lana, §1, 11.2.f).

### **Obra edo zerbitzu jakinerako lan-kontratua, §1, 15.**

### **Aldi baterako lan-kontratua**

(Ikus *Iraupen jakineko lan-kontratuak*)

### **Enplegua sustatzeko aldi baterako lan-kontratua**

Eraketa orokorra, §1, 17.3 eta 3. x. i.

**Contratos de trabajo de duración determinada**

Ejercicio de la acción contra el despido o la resolución de contratos, §1, 59.3.

Extinción, §1, 49.1.c).

Modalidades, §1, 15.1.

Prevención de riesgos laborales

En general, §2, 28.

Regulación, §1, 15.1.

(Véanse *Contrato de trabajo de interinidad*, *Contrato de trabajo eventual por circunstancias de la producción* y *Contrato de trabajo para obra o servicio determinados*)

**Contratos de trabajo formativos**

(Véanse *Contrato de trabajo en prácticas* y *Contrato de trabajo para la formación*)

**Control**

De la actividad laboral, §1, 20.

De los contratos, §1, 8.3, 15.4 y 49.2.

**Convenios colectivos**

Acuerdos asimilados, §4, 8.2 y 24.

Adhesión, §1, 92.1.

Ámbito de aplicación, §1, 82.3 y 83.1.

Aplicación, §1, 91.

Cláusulas referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, §1, DA 10.

Comisión Consultiva Nacional, §1, DF 2.

Comisión negociadora

Adopción de acuerdos, §1, 89.3.

Constitución, §1, 88.1 y 89.1.

Designación de componentes, §1, 88.2.

Documentación de sesiones, §1, 88.4.

Incorporación de asesores, §1, 88.2.

Número de miembros, §1, 88.3.

Presidencia, §1, 88.4.

Secretario, §1, 88.4.

Comisión paritaria, §1, 85.3.e).

Concepto, §1, 82.

Concurrencia, §1, 83.2 y 84.

**Iraupen jakineko lan-kontratuak**

Kaleratzearen edo kontratuak suntsiaraztearen aurkako akzioa egikaritzea, §1, 59.3.

Azkentzea, §1, 49.1.c).

Modalitateak, §1, 15.1.

Lan-arrikuak prebenitzea

Orokorrean, §2, 28.

Arauketa, §1, 15.1.

(Ikus *Bitarteko lan-kontratua*, *ekoizpen-inguruabarren ondoriozko behin-behineko lan-kontratua* eta *Obra edo zerbitzu jakinerako lan-kontratua*)

**Heziketarako lan-kontratuak**

(Ikus *Praktikaldiko lan-kontratua* eta *Prestakuntzarako lan-kontratua*)

**Kontrola**

Lan-jarduera, §1, 20.

Kontratuak, §1, 8.3, 15.4 eta 49.2.

**Hitzarmen kolektiboak**

Eragingarritasun bereko akordioak, §4, 8.2 eta 24.

Atxikitzea, §1, 92.1.

Aplikazio-esparrua, §1, 82.3 eta 83.1.

Aplikatzea, §1, 91.

Jubilazioa hartzeko adin arrunta betetzeari buruzko klausulak, §1, 10. x. g.

Aholku Batzorde Nazionala, §1, 2. a. x.

Negoiazio-batzordea

Erabakiak hartzea, §1, 89.3.

Eratzea, §1, 88.1 eta 89.1.

Kideak izendatzea, §1, 88.2.

Bilkuretako agiriak, §1, 88.4.

Aholkulariek parte hartzea, §1, 88.2.

Kide-kopurua, §1, 88.3.

Lehendakaritza, §1, 88.4.

Idazkaria, §1, 88.4.

Batzorde parekidea, §1, 85.3.e).

Kontzeptua, §1, 82.

Pilatzea, §1, 83.2 eta 84.

Contenido

- En general, **§1**, 82 y 85.
- Indisponibilidad del mismo, **§1**, 3.5.
- Normativo, **§1**, 82.2, 85 y 86.3.
- Obligacional, **§1**, 82.2 y 86.3.
- Denuncia, **§1**, 85.3.d), 86.2 y 86.3.
- Depósito, **§1**, 90.2.
- Derecho a su negociación, **§1**, 4.1.c).
- Desplazamiento de lo dispuesto por reglamentaciones de trabajo, **§1**, DT 6.
- Duración, **§1**, 85.3.b), 86.1, 86.2 y 90.4.
- Eficacia, **§1**, 82.3.
- Extensión, **§1**, 92.2.
- Forma escrita, **§1** 90.1.
- Fuente de la relación laboral, **§1**, 3.1.b).
- Interpretación, **§1**, 91.
- Intervención de asociaciones empresariales, **§1**, 83.
- Intervención de organizaciones sindicales, **§1**, 83.
- Legitimación para negociar, **§1**, 87.
- Materias expresamente remitidas a su regulación
  - Acortamiento de la antigüedad exigida a efectos electorales, **§1**, 69.2.
- Cuestiones sobre contratos de trabajo de duración determinada, **§1**, 15.1.a) y 15.1.b).
- Duración y época de vacaciones, **§1**, 38.
- Estructura de representación en materia de prevención de riesgos laborales, **§2**, 35.4.
- Estructura del salario, **§1**, 26.3.
- Fijación de faltas y sanciones laborales, **§1**, 58.1.
- Fijación de jornada, **§1**, 34.1, 34.2, 34.3 y 34.4.
- Fijación de niveles de rendimiento, **§1**, 20.2.
- Fijación de salarios, **§1**, 26.5.
- Formalidades respecto a la liquidación y pago de salario, **§1**, 29.1.
- Horas ordinarias, **§1**, 34.3.
- Indicación del inicio de la prescripción de acciones, **§1**, 59.1.a).

Edukia

- Orokorrean, **§1**, 82 eta 85.
- Xedatu ezina, **§1**, 3.5.
- Arau-emailea, **§1**, 82.2, 85 eta 86.3.
- Betebehar-izaerakoa, **§1**, 82.2 eta 86.3.
- Salatzea, **§1**, 85.3.d), 86.2 eta 86.3.
- Gordailutzea, **§1**, 90.2.
- Negoziatzeko eskubidea, **§1**, 4.1.c).
- Lan-araudietan xedatutakoa baztertzea, **§1**, 6. x. i.
- Iraupena, **§1**, 85.3.b), 86.1, 86.2 eta 90.4.
- Eragingarritasuna, **§1**, 82.3.
- Hedatzea, **§1**, 92.2.
- Idatzizko forma, **§1**, 90.1.
- Lan-harremanen iturria, **§1**, 3.1.b).
- Interpretazioa, **§1**, 91.
- Enpresaburuen elkarteek parte hartzea, **§1**, 83.
- Sindikatu-erakundeek parte hartzea, **§1**, 83.
- Negoziatzeko legitimazioa, **§1**, 87.
- Hitzarmen kolektiboaren arauketara esanbidez igorritako gaiak
  - Hauteskunde ondoretarako ezarritako antzintasuna murriztea, **§1**, 69.2.
- Iraupen jakineko lan-kontratuaren gaineko arazoak, **§1**, 15.1.a) eta 15.1.b).
- Oporren iraupena eta garaia, **§1**, 38.
- Ordezkaritza-egitura lan-arriskuak prebenitzeko arloan, **§2**, 35.4.
- Alokairuaren egitura, **§1**, 26.3.
- Lan-arloko faltak eta zehapenak ezartzea, **§1**, 58.1.
- Lanaldia ezartzea, **§1**, 34.1, 34.2, 34.3 eta 34.4.
- Etekin-mailak ezartzea, **§1**, 20.2.
- Alokairuak ezartzea, **§1**, 26.5.
- Alokairua likidatu eta ordaintzeko formalitateak, **§1**, 29.1.
- Ordu arruntak, **§1**, 34.3.
- Akzioen preskripzioa zein unetan hasiko den zehaztea, **§1**, 59.1.a)



- Licencias retribuidas, **§1**, 37.3.d) y 37.3.e).
- Pagas extraordinarias, **§1**, 31.
- Previsión de tercer colegio electoral, **§1**, 71.1.
- Prorrato de gratificaciones extraordinarias, **§1**, 31.
- Regulación de ascensos de categoría, **§1**, 24.1.
- Regulación de clasificación profesional, **§1**, 22.1.
- Regulación de comités intercentros, **§1**, 63.3.
- Regulación de excedencias, **§1**, 46.6.
- Regulación de las garantías de los representantes de los trabajadores, **§1**, 68.
- Regulación del sistema de promoción económica, **§1**, 25.1.
- Regulación del sistema de promoción profesional, **§1**, 23.2.
- Regulación del trabajo a tiempo parcial, **§1**, 12.4.
- Retribución y realización de horas extraordinarias, **§1**, 35.1 y 35.4.
- Solución de conflictos colectivos y huelga, **§4**, 8.1 y 11.d).
- Mediación y arbitraje, **§1**, 91.
- Naturaleza jurídica, **§1**, 82.
- Nulidad
- Por defecto formal, **§1**, 90.1.
  - Por ilegalidad, **§1**, 17 y 90.5.
- Objeto, **§1**, 82.2.
- Obligatoriedad, **§1**, 82.3.
- Pactos sobre ascensos, **§1**, 24.1.
- Pactos sobre derechos de formación y promoción profesional, **§1**, 23.1.
- Preaviso de denuncia, **§1**, 85.3.d).
- Prohibición de disponer de derechos reconocidos en, **§1**, 3.5.
- Publicación, **§1**, 90.3.
- Registro, **§1**, 90.2.
- Reuniones informativas, **§1**, 78.2.
- Sujetos negociadores, **§1**, 87 y 88.
- Tramitación, **§1**, 89.
- Ordaindutako baimenaldia, **§1**, 37.3.d) eta 37.3.e).
- Aparteko pagak, **§1**, 31.
- Hirugarren hauteslekua ezartzea, **§1**, 71.1.
- Aparteko haborokinak laintzea, **§1**, 31.
- Kategoriaz igotzea arautzea, **§1**, 24.1.
- Lanbide-sailkapena arautzea, **§1**, 22.1.
- Lantokien arteko batzordeak arautzea, **§1**, 63.3.
- Eszedentziak arautzea, **§1**, 46.6.
- Langileen ordezkarien bermeak arautzea, **§1**, 68.
- Aurrerakuntza ekonomikoaren sistema arautzea, **§1**, 25.1.
- Lanbide-aurrerakuntzaren sistema arautzea, **§1**, 23.2.
- Lanaldi partzialeko lana arautzea, **§1**, 12.4.
- Aparteko orduak ordaintzea eta egi-tea, **§1**, 35.1 eta 35.4.
- Gatazka kolektiboak konpontzea eta greba, **§4**, 8.1 eta 11.d).
- Bitartekaritza eta tartekaritza, **§1**, 91.
- Izaera juridikoa, **§1**, 82.
- Deuseztasuna
- Formazko akatsarengatik, **§1**, 90.1.
  - Legearen aurka joateagatik, **§1**, 17 eta 90.5.
- Objektua, **§1**, 82.2.
- Nahitaezkotasuna, **§1**, 82.3.
- Maila-igoeren gaineko itunak, **§1**, 24.1.
- Lanbide-prestakuntzarako eta -aurrerakuntzarako eskubideei buruzko itunak, **§1**, 23.1.
- Salaketaren aurreabisua, **§1**, 85.3.d).
- Aitortutako eskubideak xedatzeko debekua, **§1**, 3.5.
- Argitaratzea, **§1**, 90.3.
- Erregistratzea, **§1**, 90.2.
- Informazioa emateko bilerak, **§1**, 78.2.
- Subjektu negoziatzaileak, **§1**, 87 eta 88.
- Izapideak, **§1**, 89.

- Acuerdos, **§1**, 89.3.
- Constitución de la comisión negociadora, **§1**, 89.2.
- Iniciación, **§1**, 89.1.
- Mediación, **§1**, 89.4.
- Validez, **§1**, 90.
  - Constancia por escrito, **§1**, 90.1.
  - Registro, **§1**, 90.2.
- Vigilancia
  - Denuncia, **§1**, 85.3.d) y 86.2.
  - Duración, **§1**, 86.1.
  - Ilicitud de huelga novatoria, **§4**, 11.c).
- Inicio, **§1**, 90.4.
- Inviabilidad de su alteración por conflicto colectivo, **§4**, 20.
- Prórroga, **§1**, 86.2.
- Transitoria, **§1**, 86.3.

### **Cónyuges**

- Preferencia en caso de traslado, **§1**, 40.3.

### **Cooperativas**

- Delegados de prevención, **§2**, DA 10.

### **Copia básica, §1**, 8.3.

### **Corporaciones locales**

- Exclusión de su personal funcionario del ámbito de aplicación del Estatuto de los Trabajadores, **§1**, 1.3.a).

### **Costumbres locales y profesionales**

- Aplicación, **§1**, 3.4.
- Fuentes de la relación laboral, **§1**, 3.1.d).
- Manifestaciones específicas
  - Determinación de la fecha y lugar para la liquidación y el pago del salario, **§1**, 29.1.
  - Determinación del deber de diligencia y colaboración del trabajador, **§1**, 20.2.

### **Cotización**

- En contratos formativos celebrados con trabajadores minusválidos, **§1**, DA 2.
- Nulidad de pactos, **§1**, 26.4.

- Erabakiak, **§1**, 89.3.
- Negoiazio-batzordea eratzea, **§1**, 89.2.
- Hastea, **§1**, 89.1.
- Bitartekaritza, **§1**, 89.4.
- Baliozkotasuna, **§1**, 90.
- Idatziz egitea, **§1**, 90.1.
- Erregistratzea, **§1**, 90.2.
- Indarraldia
  - Salatzea, **§1**, 85.3.d) eta 86.2.
  - Iraupena, **§1**, 86.1.
  - Aldaberritze-grebaren zilegitasunik eza, **§4**, 11.c).
  - Hastea, **§1**, 90.4.
  - Hitzarmen kolektiboaren edukia gatzaka kolektibo bidez aldatzeko ezintasuna, **§4**, 20.
  - Luzatzea, **§1**, 86.2.
  - Iragankorra, **§1**, 86.3.

### **Ezkontideak**

- Lehentasuna lekualdaketa dagoenean, **§1**, 40.3.

### **Kooperatibak**

- Prebentziorako eskuordeak, **§2**, 10. x. g.

### **Oinarrizko kopia, §1**, 8.3.

### **Toki-korporazioak**

- Funtzionarioak Langileen Estatutuaren aplikazio-esparrutik baztertea, **§1**, 1.3.a).

### **Tokiko zein lanbideko ohiturak**

- Aplikatzea, **§1**, 3.4.
- Lan-harremanen iturriak, **§1**, 3.1.d).
- Agerpen bereziak
  - Alokairua likidatu eta ordaintzeko data eta tokia zehaztea, **§1**, 29.1.
- Langileak arreta izateko eta elkarlanean aritzeko duen eginbeharra zehaztea, **§1**, 20.2.

### **Kotizazioa**

- Langile minusbaliatuekin egindako heziketarako kontratuetan, **§1**, 2. x. g.
- Itunen deuseztasuna, **§1**, 26.4.

**Coyuntura económica**

Fijación del salario mínimo interprofesional, §1, 27.1.d).

**Créditos salariales**

Preferencia, §1, 32.

**Créditos singularmente privilegiados, §1, 32.3.****Cuenta de resultados de la empresa**

Conocimiento por el comité de empresa, §1, 64.1.3.

**Cumplimiento de deber público**

Permiso, §1, 37.3.d).

**Cuota sindical**

Descuento por empresario, §3, 11.2.

Inembargabilidad, §3, 5.3.

Recaudación por trabajadores, §3, 8.1.b).

**Abagune ekonomikoa**

Lanbide arteko gutxieneko alokairua ezartzea, §1, 27.1.d).

**Alokairu-kredituak**

Lehentasuna, §1, 32.

**Pribilegio bereziko kredituak, §1, 32.3.****Enpresaren emaitzen kontua**

Enpresa-batzordeak horren berri izatea, §1, 64.1.3.

**Eginbehar publikoa betetzea**

Baimena, §1, 37.3.d).

**Sindikatu-kuota**

Enpresaburuak deskontatzea, §3, 11.2.

Enbargaizintasuna, §3, 5.3.

Berori langileek biltzea, §3, 8.1.b).

---

**D**
**Daños y perjuicios**

(Véase *Indemnizaciones*)

**Deber de diligencia**

Deber del trabajador, §1, 5.a).

Determinación, §1, 20.

Incumplimiento

Causa de despido, §1, 54.2.

**Deber de obediencia, §1, 5.c), 20.1 y 54.2.****Deber de paz**

En convenios colectivos, §1, 82.2; §4, 8.1.

**Deber de secreto**

(Véase *Sigilo profesional*)

**Deber de trabajar, §1, 5.****Deber de trato digno, §1, 4.2.e), 18 y 20.3.****Deber público personal**

Permisos para cumplimiento, §1, 37.3.d).

**Kalte-galerak**

(Ikus *Kalte-ordainak*)

**Arreta izateko eginbeharra**

Langilearen eginbeharra, §1, 5.a).

Zehaztea, §1, 20.

Ez betetzea

Kaleratze-arrazoia, §1, 54.2.

**Obeditzeko eginbeharra, §1, 5.c), 20.1 eta 54.2.****Bakea egoteko eginbeharra**

Hitzarmen kolektiboetan, §1, 82.2; §4, 8.1.

**Sekretu-eginbeharra**

(Ikus *Lanbide-isilpekoa*)

**Lan egiteko eginbeharra, §1, 5.****Tratu duina emateko eginbeharra, §1, 4.2.e), 18 eta 20.3.****Eginbehar publiko eta pertsonala**

Betetzeko baimenak, §1, 37.3.d).

### Deberes del empresario

En general, §1, 4.

### Deberes del trabajador

Cuantos se deriven del contrato de trabajo, §1, 5.f).

Cumplimiento de obligaciones, §1, 5.a) y 20.1.

Cumplimiento de órdenes e instrucciones, §1, 5.c).

Mejora de productividad, §1, 5.e).

No concurrir con la actividad de la empresa, §1, 5.d) y 21.

Observancia de medidas de seguridad e higiene, §1, 5.b) y 19.2.

(Véanse *Buena fe*, *Deber de diligencia* y *Deber de obediencia*)

### Dedicación plena, §1, 21.1 y 21.3.

### Delegados de personal

Asambleas de trabajadores, §1, 77.1.

Concepto, §1, 62.

Despidos, §1, 55.1, 56.4, 68.a) y 68.c).

Elecciones, §1, 62 y 67 a 70.

(Véase *Elección de comités de empresa* y *delegados de personal*)

Expedientes contradictorios, §1, 68.a).

Expresión de opinión, §1, 68.d).

Funciones, §1, 62.

Garantías, §1, 68.

Horas mensuales para el ejercicio de su representación, §1, 68.e).

Informe sobre el pago de salario a través de entidades de crédito, §1, 29.4.

Locales, §1, 81.

Mandato, §1, 67.3.

Negociación de convenios colectivos, §1, 87.

Número según plantilla de trabajadores, §1, 62.1.

Permanencia en la empresa, §1, 68.b).

Revocación, §1, 67.3.

Sigilo profesional, §1, 62.2.

Sustituciones, §1, 67.4 y 67.5.

(Véase *Representantes de los trabajadores*)

### Enpresaburuaren eginbeharrak

Orokorrean, §1, 4.

### Langilearen eginbeharrak

Lan-kontratuak eratorritako guztiak, §1, 5.f).

Betebeharrak betetzea, §1, 5.a) eta 20.1.

Aginduak eta jarraibideak betetzea, §1, 5.c).

Ekoizpena hobetzea, §1, 5.e).

Enpresaren jarduerari lehiarik ez egitea, §1, 5.d) eta 21.

Segurtasun- eta higiene-neurriak betetzea, §1, 5.b) eta 19.2.

(Ikus *Onustea*, *Arreta izateko eginbeharra* eta *Obeditzeko eginbeharra*)

### Arduraldi osoa, §1, 21.1 eta 21.3.

### Langileen eskuordeak

Langileen batzarrak, §1, 77.1.

Kontzeptua, §1, 62.

Kaleratzeak, §1, 55.1, 56.4, 68.a) eta 68.c).

Hauteskundeak, §1, 62 eta 67.etik 70.era.

(Ikus *Enpresa-batzordeak eta langileen eskuordeak hautatzea*)

Aurkakotasuneko espedienteak, §1, 68.a).

Iritzia adieraztea, §1, 68.d).

Eginkizunak, §1, 62.

Bermeak, §1, 68.

Hileroko orduak ordezkariak gauzatze-ko, §1, 68.e).

Txostena, kreditu-erakundeen bidez alokairuak ordaintzearen gainean, §1, 29.4.

Lokalak, §1, 81.

Agintaldia, §1, 67.3.

Hitzarmen kolektiboak negoziatzea, §1, 87.

Langile-plantillaren araberako kopurua, §1, 62.1.

Enpresan gelditzea, §1, 68.b).

Ezeztatzea, §1, 67.3.

Lanbide-isilpekoa, §1, 62.2.

Ordezpenak, §1, 67.4 eta 67.5.

(Ikus *Langileen ordezkariak*)

**Delegados de personal y comités de empresa**

Diferencias con sindicatos, §3, 2.2.d).  
(Véase *Elección de comités de empresa y delegados de personal y Representantes de los trabajadores*)

**Delegados de prevención**

Aplicación de disposiciones más favorables, §2, DT 1.  
Competencias, §2, 36.1.  
Concepto, §2, 35.1.  
Designación, §2, 35.2, 35.3, 35.4, DA 4 y DA 10.  
Facultades, §2, 36.2.  
Formación, §2, 37.2.  
Garantías, §2, 37.1 y 37.4.  
Informes, §2, 36.3.  
(Véase *Sigilo profesional*)

**Delegados sindicales**

Derechos, §3, 10.3.  
Despido, §1, 55.1 y 56.4.  
Garantías, §3, 10.3.  
Número, §3, 10.2.  
Secciones sindicales, §3, 10.

**Democracia**

En el seno del sindicato, §3, 4.2.c).

**Denominación**

De sindicatos, §3, 4.2.a) y DF 1.1.

**Denuncia del contrato, §1, 49.1.c) y 49.2.****Dependencia, §1, 1.****Deportistas profesionales**

Relación laboral de carácter especial, §1, 2.1.d).

**Depósito**

De actas electorales, §1, 75.6 y DA 11.  
De convenios colectivos, §1, 90.2.  
De estatutos sindicales, §3, 4 y DF 1.2.

**Derecho a la negociación colectiva**

(Véase *Negociación colectiva*)

**Derecho de consorte**

En materia de traslados, §1, 40.3.

**Langileen eskuordeak eta enpresa-batzordeak**

Sindikatuekin desberdintasunak, §3, 2.2.d).  
(Ikus *Enpresa-batzordeak eta langileen eskuordeak hautatzea eta Langileen ordezkariak*)

**Prebentziorako eskuordeak**

Xedapen mesedegarriagoak aplikatzea, §2, 1. x. i.  
Eskumenak, §2, 36.1.  
Kontzeptua, §2, 35.1.  
Izendatzea, §2, 35.2, 35.3, 35.4, 4. x. g. eta 10. x. g.  
Ahalmenak, §2, 36.2.  
Prestakuntza, §2, 37.2.  
Bermeak, §2, 37.1 eta 37.4.  
Txostenak, §2, 36.3.  
(Ikus *Lanbide-isilpekoa*)

**Sindikatu-eskuordeak**

Eskubideak, §3, 10.3.  
Kaleratzea, §1, 55.1 eta 56.4.  
Bermeak, §3, 10.3.  
Kopurua, §3, 10.2.  
Sindikatu-atalak, §3, 10.

**Demokrazia**

Sindikatu barruan, §3, 4.2.c).

**Izena**

Sindikatuaren izena, §3, 4.2.a) eta 1.1 a. x.

**Kontratua salatzea, §1, 49.1.c) eta 49.2.****Mendekotasuna, §1, 1.****Kirilari profesionalak**

Izaera bereziko lan-harremanak, §1, 2.1.d).

**Gordailua**

Hauteskunde-aktak, §1, 75.6 eta 11. x. g.  
Hitzarmen kolektiboak, §1, 90.2.  
Sindikatu-estatutuak, §3, 4 eta 1.2 a. x.

**Negoiazio kolektiborako eskubidea**

(Ikus *Negoiazio kolektiboa*)

**Ezkontidearen eskubidea**

Lekualdaketatik, §1, 40.3.

### Derecho de representación colectiva

Normas de aplicación en sectores especiales, §1, DF 3.

(Véanse *Comité de empresa*, *Delegados de personal*, *Delegados de personal y comités de empresa* y *Representantes de los trabajadores*)

### Derecho de reunión de los trabajadores,

§1, 4.1.f).

Asamblea en trabajo por turnos, §1, 77.2.

Convocatoria de asambleas, §1, 77.1 y 79.

Horas de reunión, §1, 78.1.

Lugar de reunión, §1, 78.

Votaciones, §1, 80.

### Derechos laborales

Conflicto colectivo, §1, 4.1.d).

Ejercicio de acciones derivadas del contrato de trabajo, §1, 4.2.g).

Formación profesional, §1, 4.2.b) y 23.

Huelga, §1, 4.1.e).

Integridad física, §1, 4.2.d).

Negociación colectiva, §1, 4.1.c).

No discriminación, §1, 4.2.c).

Ocupación efectiva, §1, 4.2.a).

Participación en la empresa, §1, 4.1.g).

Percepción de la remuneración, §1, 4.2.f).

Promoción profesional, §1, 4.2.b) y 23.

Respeto a la dignidad, §1, 4.2.e).

Respeto a la intimidad, §1, 4.2.e).

Reunión, §1, 4.1.f).

Sindicación libre, §1, 4.1.b).

Trabajo, §1, 4.1.a).

### Derechos reconocidos

Prohibición de disponer, §1, 3.5.

### Descanso

Diario, §1, 34.3.

Por maternidad

(Véase *Maternidad*)

Reducción y ampliación, §1, 34.7.

Semanal, §1, 37.1.

(Véanse *Días festivos*, *Jornada de trabajo* y *Vacaciones anuales*)

### Desempleo

(Véase *Empleo*)

### Ordezkaritza kolektiborako eskubidea

Aplikazio-arauak sektore berezietan, §1, 3. a. x.

(Ikus *Enpresa-batzordea*, *Langileen eskuordeak*, *Langileen eskuordeak eta enpresa-batzordeak* eta *Langileen ordezkariak*)

### Langileek bilerak egiteko duten eskubidea, §1, 4.1.f).

Batzarra txandakako lanean, §1, 77.2.

Batzarretarako deialdia egitea, §1, 77.1 eta 79.

Bilera-orduak, §1, 78.1.

Bilera-lekua, §1, 78.

Botazioak, §1, 80.

### Lan-eskubideak

Gatazka kolektiboa, §1, 4.1.d).

Lan-kontratuak eratorritako akzioak egitea, §1, 4.2.g).

Lanbide-prestakuntza, §1, 4.2.b) eta 23.

Greba, §1, 4.1.e).

Osotasun fisikoa, §1, 4.2.d).

Negoiazio kolektiboa, §1, 4.1.c).

Berezikeriarik eza, §1, 4.2.c).

Benetan jardutea, §1, 4.2.a).

Enpresan parte hartzea, §1, 4.1.g).

Ordainsariak jasotzea, §1, 4.2.f).

Lanbide-aurrerakuntza, §1, 4.2.b) eta 23.

Duintasuna errespetatzea, §1, 4.2.e).

Intimitatea errespetatzea, §1, 4.2.e).

Bilera, §1, 4.1.f).

Askatasunez sindikatuko kide egiteko eskubidea, §1, 4.1.b).

Lana, §1, 4.1.a).

### Aitortutako eskubideak

Xedatzeko debekua, §1, 3.5.

### Atsedena

Egunekoa, §1, 34.3.

Amatasunaren ondorioz

(Ikus *Amatasuna*)

Murriztea eta luzatzea, §1, 34.7.

Astekoa, §1, 37.1.

(Ikus *Jaiegunak*, *Lanaldia* eta *Urteko oporrak*)

### Langabezia

(Ikus *Enplegua*)

**Desobediencia**

Causa de despido disciplinario, §1, 54.2.b).

**Despido**

Caducidad de la acción para impugnarlo, §1, 59.3.

**Modalidades**

Causas objetivas, §1, 49.1.1) y 52.

Colectivo, §1, 49.1.i) y 51.

Disciplinario, §1, 49.1.k) y 54.

Fuerza mayor, §1, 49.1.h) y 51.12.

(Véanse *Causas de despido*, *Despido colectivo*, *Despido disciplinario*, *Despido por causas tecnológicas, económicas, organizativas o de producción*, *Despido por causas objetivas y Fuerza mayor*)

**Despido colectivo**

Concepto, §1, 51.1.

Procedimiento administrativo de regulación de empleo

(Véase *Expediente de regulación de empleo*)

**Requisitos**

Autorización administrativa, §1, 49.1.i) y 51.2.

Solicitud de los interesados, §1, 51.9.

**Tramitación y resolución**

Con acuerdo entre las partes, §1, 51.5.

Con desacuerdo entre las partes, §1, 51.6.

**Normas comunes**

Indemnizaciones, §1, 51.8 y 51.10.

Obligatoriedad de financiar convenio especial de Seguridad Social, §1, 51.15.

Planes de reestructuración, §1, 51.4.

Prioridad de permanencia, §1, 51.7.

Quiebra y venta judicial, §1, 51.10 y 51.11.

**Desobedientzia**

Diziplinazko kaleratzearen arrazoia, §1, 54.2.b).

**Kaleratzea**

Aurkaratzeo akzioa iraungitzea, §1, 59.3.

**Modalitateak**

Arrazoi objektiboak, §1, 49.1.1) eta 52.

Kolektiboa, §1, 49.1.i) eta 51.

Diziplinazkoa, §1, 49.1.k) eta 54.

Ezinbesteko kasua, §1, 49.1.h) eta 51.12.

(Ikus *Kaleratze-arrazoiak*, *Kaleratze kolektiboa*, *Diziplinazko kaleratzea*, *Teknologia-*, *ekonomia-*, *antolaketa- eta ekoizpen-arrazoiaren ondoriozko kaleratzea*, *Arrazoi objektiboaren ondoriozko kaleratzea* eta *Ezinbesteko kasua*)

**Kaleratze kolektiboa**

Kontzeptua, §1, 51.1.

Enplegu-erregulazioko administrazi-prozedura

(Ikus *Enplegu-erregulazioko espedienteak*)

**Betekizunak**

Administrazio-baimena, §1, 49.1.i) eta 51.2.

Interesdunen eskabidea, §1, 51.9.

**Izapideak eta eabazpena**

Alderdien arteko akordioarekin, §1, 51.5.

Alderdien arteko akordiorik gabe, §1, 51.6.

**Arau erkideak**

Kalte-ordainak, §1, 51.8 eta 51.10.

Gizarte Segurantzaren hitzarmen berezia finantzatzeko betebeharra, §1, 51.15.

Berregituratze-planak, §1, 51.4.

Gelditzeko lehentasuna, §1, 51.7.

Porrota eta epaiketa bidezko salmenta, §1, 51.10 eta 51.11.

## Despido disciplinario

- Caducidad de acciones, §1, 59.
- Calificación, §1, 55.3.
- Causa de extinción del contrato de trabajo, §1, 49.1.k).
- Causas, §1, 54.2.
- De representantes de trabajadores, §1, 68.c).
- Improcedente, §1, 56.
  - Concepto, §1, 55.4.
  - De representantes de los trabajadores, §1, 56.4.
- Indemnización
  - Cuantía, §1, 56.2.
  - Responsabilidad del Estado por demora en el plazo de pronunciamiento de la sentencia, §1, 57.
  - Supuesto equiparado, §1, 50.2.
- Opción
  - No readmisión, §1, 56.1.
  - Readmisión expresa, §1, 56.1 y 56.2.
  - Readmisión tácita, §1, 56.3.
  - Términos, §1, 56.1.
- Notificación escrita, §1, 55.1.
- Nulo
  - Causas, §1, 55.3 y 55.5.
  - Concepto, §1, 55.5.
  - Efectos, §1, 55.6.
- Procedente
  - Concepto, §1, 55.4.
  - Efectos, §1, 55.3, 55.4 y 55.7.
- Forma
  - En general. Carta de despido, §1, 55.1 y 55.2.
  - En representantes de trabajadores. Expediente, §1, 55.1.

## Despido por causas objetivas

- Calificación, §1, 53.5.
- Causa de extinción del contrato de trabajo, §1, 49.1.l).
- Causas, §1, 52.
- Improcedente, §1, 53.5.b).
- Nulo, §1, 53.4.
- Procedente, §1, 53.5.a).
- Recursos, §1, 53.3.

## Diziplinazko kaleratzea

- Akzioak iraungitzea, §1, 59.
- Kalifikazioa, §1, 55.3.
- Lan-kontratua azkentzeko arrazoia, §1, 49.1.k).
- Arrazoiak, §1, 54.2.
- Langileen ordezkariak, §1, 68.c).
- Bidegabea, §1, 56.
  - Kontzeptua, §1, 55.4.
  - Langileen ordezkariena, §1, 56.4.
- Kalte-ordaina
  - Zenbatekoa, §1, 56.2.
  - Estatuaren erantzukizuna epaia emateko epea atzeratzeagatik, §1, 57.
  - Pareko kasua, §1, 50.2.
- Aukera
  - Berriro ez hartzea, §1, 56.1.
  - Esanbidez berriro hartzea, §1, 56.1 eta 56.2.
  - Isilbidez berriro hartzea, §1, 56.3.
  - Baldintzak, §1, 56.1.
- Idatzizko jakinarazpena, §1, 55.1.
- Deuseza
  - Arrazoiak, §1, 55.3 eta 55.5.
  - Kontzeptua, §1, 55.5.
  - Ondoreak, §1, 55.6.
- Bidezkoa
  - Kontzeptua, §1, 55.4.
  - Ondoreak, §1, 55.3, 55.4 eta 55.7.
- Forma
  - Orokorrean. Kaleratze-gutuna, §1, 55.1 eta 55.2.
  - Langileen ordezkariet begira. Espedientea, §1, 55.1.

## Arrazoi objektiboen ondoriozko kaleratzea

- Kalifikazioa, §1, 53.5.
- Lan-kontratua azkentzeko arrazoia, §1, 49.1.l).
- Arrazoiak, §1, 52.
- Bidegabea, §1, 53.5.b).
- Deuseza, §1, 53.4.
- Bidezkoa, §1, 53.5.a).
- Errekurtsioak, §1, 53.3.



**Requisitos**

Comunicación escrita, §1, 53.1.a).  
Preaviso, §1, 53.1.c), 53.2 y 53.4.

Puesta a disposición de la indemnización, §1, 53.1.b).

**Despido por causas tecnológicas, económicas, organizativas o de producción****Colectivo**

(Véase *Despido colectivo y Expediente de regulación de empleo*)

**Objetivo**

(Véase *Despido por causas objetivas*)

**Desplazamientos**

De los trabajadores por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, §1, 40.4.

En casos de nacimiento de hijo, muerte o enfermedad de pariente, §1, 37.3.b).

(Véase *Movilidad geográfica*)

**Destajo**

(Véase *Salario. Por unidad de obra*)

**Días festivos**

Descanso semanal, §1, 37.1.

Empresas de procesos continuos, §1, 36.3.

Número, §1, 37.2.

Traslado, §1, 37.2.

**Dietas**

Devengo, §1, 40.1 y 40.4.

Naturaleza, §1, 26.2.

**Dignidad del trabajador**

Derecho a su respeto, §1, 4.2.e), 20.3 y 50.1.a); §2, 22.2.

Respeto en registros, §1, 18.

**Dimisión**

De representantes de los trabajadores, §1, 67.

**Betekizunak**

Idatzizko komunikazioa, §1, 53.1.a).  
Aurreabisua, §1, 53.1.c), 53.2 eta 53.4.

Kalte-ordaina eskura jartzea, §1, 53.1.b).

**Teknologia-, ekonomia-, antolaketa- eta ekoizpen-arrazoien ondoriozko kaleztatzea****Kolektiboa**

(Ikus *Kaleratze kolektiboa eta Enplegu-erregulazioko espedientea*)

**Objektiboa**

(Ikus *Arazoi objektiboen ondoriozko kaleratzea*)

**Joanarazteak**

Langileena, ekonomia-, teknika-, antolaketa-, edo ekoizpen-arrazoiengatik, edo enpresaren jarduerari lotutako kontratazioengatik, §1, 40.4.

Semea edo alaba jaiotzeagatik, ahaideen heriotza edo gaixotasunarengatik, §1, 37.3.b).

(Ikus *Mugigarritasun geografikoa*)

**Abespeluan**

(Ikus *Alokairua. Obra unitatearen arabera*)

**Jaiegunak**

Asteko atsedena, §1, 37.1.

Prozesu jarraituak dituzten enpresak, §1, 36.3.

Zenbatekoa, §1, 37.2.

Aldatzea, §1, 37.2.

**Bidaia-sariak**

Sortzea, §1, 40.1 eta 40.4.

Izaera, §1, 26.2.

**Langilearen duintasuna**

Errespetatzeko eskubidea, §1, 4.2.e), 20.3 eta 50.1.a); §2, 22.2.

Errespetua miaketetan, §1, 18.

**Dimisioa**

Langileen ordezkariak, §1, 67.

Del trabajador

- Por incumplimiento empresarial  
Causa de extinción del contrato de trabajo, **§1, 49.1.j)** y 50.
- Por propia voluntad  
Causa de extinción del contrato de trabajo, **§1, 49.1.d)**.

**Discriminación**

- Derecho del trabajador a no ser discriminado, **§1, 4.2.c)**.
- Igualdad de criterios de ascenso, **§1, 24.2**.
- Igualdad de remuneración por razón de sexo, **§1, 28**.
- Nulidad de normas que contengan, **§1, 17.1**.

**Disminución del rendimiento**

- Causa de despido, **§1, 54.2.e)**.

**Disminuidos físicos, psíquicos y sensoriales**  
(Véanse *Minusválidos* y *Personas con capacidad limitada*)

**Disposiciones legales**

- Aplicación, **§1, 3.2**.
- Fuente de la relación laboral, **§1, 3.1.a)**.
- Nulidad de las que contengan discriminaciones, **§1, 17.1**.
- Prohibición de condiciones contrarias a, **§1, 3.1.c)**.

**Disposiciones reglamentarias**

- Aplicación, **§1, 3.2**.
- Fuente de la relación laboral, **§1, 3.1.a)**.
- Nulidad de las que contengan discriminaciones, **§1, 17.1**.

**Documento identificativo de situaciones en la Seguridad Social, §5, 22.**

- Fecha de exigibilidad y disponibilidad del documento identificativo, **§5, DA 1**.  
(Véase *Afiliación*)

**Domicilio**

- Permiso por traslado, **§1, 37.3.c)**.  
(Véase *Contrato de trabajo a domicilio*)

**Domingos**

- Descanso semanal, **§1, 37.1**.

Langileak

- Enpresaburuaren ez-betetzearengatik  
Lan-kontratua azkentzeko arrazoia, **§1, 49.1.j)** eta 50.
- Norberaren borondatearengatik  
Lan-kontratua azkentzeko arrazoia, **§1, 49.1.d)**.

**Bereizkeria**

- Langileak bereizkeriarik ez izateko duen eskubidea, **§1, 4.2.c)**.
- Mailaz igotzeko irizpide berberak izatea, **§1, 24.2**.
- Ordainsari berberak sexua gorabehera, **§1, 28**.
- Halakoa jasotzen duten arauen deuseztasuna, **§1, 17.1**.

**Etekina gutxitzea**

- Kaleratze-arrazoia, **§1, 54.2.e)**.

**Urritu fisikoa, psikikoa eta zentzumenezkoak**  
(Ikus *Minusbaliatuak* eta *Gaitasun mugatua duten pertsonak*)

**Lege-xedapenak**

- Aplikazioa, **§1, 3.2**.
- Lan-harremanen iturria, **§1, 3.1.a)**.
- Bereizkeria jasotzen dutenen deuseztasuna, **§1, 17.1**.
- Halakoen aurkako baldintzak dituztenak debekatzea, **§1, 3.1.c)**.

**Erregelamendu bidezko xedapenak**

- Aplikazioa, **§1, 3.2**.
- Lan-harremanen iturria, **§1, 3.1.a)**.
- Bereizkeria jasotzen dutenen deuseztasuna, **§1, 17.1**.

**Gizarte Segurantzaren egoeren identifikazio-agiria, §5, 22.**

- Identifikazio-agiria eskatzeko eta erabiltzeko data, **§5, 1. x. g)**.  
(Ikus *Afiliazioa*)

**Bizilekua**

- Lekualdatzeagatik baimena, **§1, 37.3.c)**.  
(Ikus *Etxean lan egiteko lan-kontratua*)

**Igandek**

- Asteko atsedena, **§1, 37.1**.

**Drogadicción**(Véase *Toxicomanía*)**Duración**

De la excedencia por maternidad, adopción o acogimiento, §1, 46.3.

De la excedencia voluntaria, §1, 46.2.

De la jornada, §1, 34.

De la suspensión del contrato de trabajo por maternidad, adopción o acogimiento, §1, 48.4.

De mandato de representantes, §1, 67.3.

De permisos retribuidos, §1, 37.3.

De trabajo a turnos, §1, 36.3.

De vacaciones, §1, 38.1.

Del contrato de trabajo, §1, 11, 15, 17.3, 43.4 y 49.1.c).

Del convenio colectivo, §1, 85.3.b), 86.1, 86.2 y 90.4.

Del descanso semanal, §1, 37.1.

Del mandato en los órganos de representación unitaria o extrasindical, §3, DA 2.1.

(Véase *Delegados de personal y comités de empresa*)

Del pacto de no competencia, §1, 21.2.

Del pacto de permanencia, §1, 21.4.

Del período de prueba, §1, 11.1.d) y 14.

Del trabajo nocturno, §1, 36.1.

**Drogazaletasuna**(Ikus *Toxikomania*)**Iraupena**

Eszedentziarena, amatasunaren, adopzioaren edo familia-harreraren ondorioz, §1, 46.3.

Borondatezko eszedentzia, §1, 46.2.

Lanaldia, §1, 34.

Lan-kontratuaren etenaldia, amatasunaren, adopzioaren edo familia-harreraren ondorioz, §1, 48.4.

Ordezkarien agintaldia, §1, 67.3.

Ordaindutako baimenaldiak, §1, 37.3.

Txandakako lana, §1, 36.3.

Oporrak, §1, 38.1.

Lan-kontratua, §1, 11, 15, 17.3, 43.4 eta 49.1.c).

Hitzarmen kolektiboa, §1, 85.3.b), 86.1, 86.2 eta 90.4.

Asteko atsedena, §1, 37.1.

Agintaldia ordezkaritza bateratuko organoetan edo sindikatuaz besteko ordezkaritza-organoetan, §3, 2.1 x. g.

(Ikus *Langileen eskuordeak eta enpresa-batzordeak*)

Ez lehiatzeko ituna, §1, 21.2.

Gelditzeko ituna, §1, 21.4.

Probaldia, §1, 11.1.d) eta 14.

Gaueko lana, §1, 36.1.

**E****Economatos**

Intervención de los representantes de los trabajadores, §1, 64.1.10.

**Edad**

A efectos electorales, §1, 69.2.

De admisión al trabajo, §1, 6.1.

En el contrato de trabajo para la formación, §1, 11.2.a).

Mínima para horas extraordinarias, §1, 6.3.

No discriminación, §1, 4.2.c) y 17.1.

**Ekonomatuak**

Langileen ordezkariek parte hartzea, §1, 64.1.10.

**Adina**

Hauteskundeetarako, §1, 69.2.

Lanean hartzeko, §1, 6.1.

Prestakuntzarako lan-kontratuan, §1, 11.2.a).

Gutxienekoa aparteko orduak egiteko, §1, 6.3.

Berezikeriarik eza, §1, 4.2.c) eta 17.1.

Para contratar, §1, 7.b).  
(Véanse *Jubilación del trabajador y Menores*)

**Elección de comités de empresa y delegados de personal**

Actas, §1, 73 y 75.  
Candidaturas, §1, 69.3, 71.2, 71.3, 73.4, 73.5, 74.2 y 74.3.  
Censo electoral, §1, 71.1 y 74.3.  
Mesa electoral, §1, 73, 74 y 75.  
Procedimiento  
Atribución de puestos representativos, §1, 70 y 71.2.  
Colegios electorales, §1, 71.1.  
En general, §1, 69 a 75.  
Función del empresario, §1, 73.5 y 75.1.  
Interventores, §1, 73.5.  
Papeletas y urnas, §1, 75.2.  
Preaviso, §1, 67.1 y DA 12.  
Promoción, §1, 67.  
Recuento, §1, 73.5 y 75.3.  
Resultados, §1, 75.4.  
Proceso jurisdiccional  
Orden competente, §1, 76.1.  
Partes del proceso, §1, 76.2.  
Reclamaciones, §1, 76.  
Procedimiento arbitral  
(Véase *Procedimiento arbitral de impugnaciones electorales*)  
Sufragio activo y pasivo, §1, 69 y 72.  
Voto  
Caracteres, §1, 75.2.  
Nulidad, §1, 75.6.

**Elección de profesión u oficio**

Derecho, §1, 4.1.a).

**Elecciones en la empresa**

Candidaturas, §3, 2.2.d).  
Cómputo para atribuir mayor representatividad, §3, DA 1.1.  
(Véase *Elección de comités de empresa y delegados de personal*)

**Embarazo**

(Véase *Maternidad*)

Kontratazkeko, §1, 7.b).  
(Ikus, *Langileak jubilazioa hartzea eta Adingabeak*)

**Empresa-batzordeak eta langileen eskuordeak hautatzea**

Aktak, §1, 73 eta 75.  
Hautagai-zerrendak, §1, 69.3, 71.2, 71.3, 73.4, 73.5, 74.2 eta 74.3.  
Hauteskunde-errola, §1, 71.1 eta 74.3.  
Hauteskunde-mahaia, §1, 73, 74 eta 75.  
Prozedura  
Ordezkaritza-postuak eratzikitzea, §1, 70 eta 71.2.  
Hauteslekuak, §1, 71.1.  
Orokorrean, §1, 69.etik 75.era.  
Enpresaburuaren eginkizuna, §1, 73.5 eta 75.1.  
Kontu-hartzaileak, §1, 73.5.  
Txartelak eta kutxak, §1, 75.2.  
Aurreabisua, §1, 67.1 eta 12. x. g.  
Sustatzea, §1, 67.  
Zenbatzea, §1, 73.5 eta 75.3.  
Emaidzak, §1, 75.4.  
Jurisdikzio-prozesua  
Arlo eskuduna, §1, 76.1.  
Prozesuko alderdiak, §1, 76.2.  
Erreklamazioak, §1, 76.  
Tartekaritza-prozedura  
(Ikus *Hauteskunde-aurkaratzeen tartekaritza-prozedura*)  
Sufragio aktiboa eta pasiboa, §1, 69 eta 72.  
Botoa  
Ezaugarriak, §1, 75.2.  
Deuseztasuna, §1, 75.6.

**Lanbidea edo ogibidea aukeratzea**

Es kubidea, §1, 4.1.a).

**Hauteskundeak enpresan**

Hautagai-zerrendak, §3, 2.2.d).  
Ordezkaritza handiena eratzikitzeko zenbaketa, §3, 1.1 x. g.  
(Ikus *Enpresa-batzordeak eta langileen eskuordeak hautatzea*)

**Haurdunaldia**

(Ikus *Amatasuna*)

**Embargo**

Exclusión del salario mínimo interprofesional, §1, 27.2.

**Embriaguez**

Causa de despido, §1, 54.2.f).

**Empleador**

(Véase *Empresario*)

**Empleados de hogar**

Exclusión de la normativa de prevención de riesgos laborales, §2, 3.4.

(Véase *Servicio del hogar familiar*)

**Empleo**

Ingreso al trabajo, §1, 16.

Medidas de fomento, §1 17.3.

Seguimiento por el comité de empresa, §1, 64.1.1.

Suspensión, §1, 45.1.h).

(Véanse *Oficina de empleo* y *Expediente de regulación de empleo*)

**Empresa**

Cesión, §1, 44.

Cierre legal, §1, 45.1.m) y 78.2.d).

Con cincuenta o más trabajadores, §1, 51.4.

Con más de diez trabajadores, §1, 62.

Con menos de cincuenta trabajadores, §1, 51.4 y 62; §2, 35.2.

Con menos de seis trabajadores, §2, 30.5.

Con menos de veinticinco trabajadores, §1, 33.8.

Concepto de centro de trabajo, §1, 1.5.

De servicios públicos

Huelgas, §4, 4 y 10.

De trabajo temporal, §1, 1.2; §2, 28 y 42.2.

Derecho a la participación, §1, 4.1.g).

Entre seis y diez trabajadores, §1, 62.1.

Exclusión de consejeros o de órganos de administración del ámbito de aplicación del Estatuto de los Trabajadores, §1, 1.3.c).

Movilidad funcional de trabajadores, §1, 39.

**Embargoa**

Lanbide arteko gutxieneko alokairua baztertea, §1, 27.2.

**Mozkorra**

Kaleratze-arrazoia, §1, 54.2.f).

**Enplegataile**

(Ikus *Enpresaburua*)

**Etxe-zerbitzariak**

Lan-arrikuak prebenitzeko arategia ez aplikatzea, §2, 3.4.

(Ikus *Familia-etxeko zerbitzariak*)

**Enplegua**

Lanera sartzea, §1, 16.

Sustatzeko neurriak, §1, 17.3.

Enpresa-batzordeak zaintzea, §1, 64.1.1.

Etetea, §1, 45.1.h).

(Ikus *Enplegu-bulegoa* eta *Enplegu-erregulazio espedienteak*)

**Enpresa**

Lagatzea, §1, 44.

Legez ixtea, §1, 45.1.m) eta 78.2.d).

Berrogeita hamar langile edo gehiagokoa, §1, 51.4.

Hamar langile baino gehiagokoa, §1, 62.

Berrogeita hamar langile baino gutxiagokoa, §1, 51.4 eta 62; §2, 35.2.

Sei langile baino gutxiagokoa, §2, 30.5.

Hogeita bost langile baino gutxiagokoa, §1, 33.8.

Lantokiaren kontzeptua, §1, 1.5.

Zerbitzu publikoak ematen dituen

Grebak, §4, 4 eta 10.

Aldi baterako laneko enpresa, §1, 1.2; §2, 28 eta 42.2.

Parte hartzeko eskubidea, §1, 4.1.g).

Sei langiletik hamarrainokotan, §1, 62.1.

Kontseilariak edo administrazio-organismoak  
Langileen Estatutuaren aplikazio-esparrutik baztertea, §1, 1.3.c).

Langileen mugigarritasun funtzionala, §1, 39.

Movilidad geográfica de trabajadores, §1, 40.

Pago de salarios e indemnizaciones por el Fondo de Garantía Salarial, §1, 33.

Representación de los trabajadores, §1, 61 a 76.

Sucesión, §1, 44.

Usuaría, §1, 1.2.

Venta judicial, §1, 51.11.

## Empresario

Concepto de empresario

A efectos de Derecho del Trabajo, §1, 1.

En la Seguridad Social, §5, 10.

Contratación de trabajadores, §1, 16.

Deber del trabajador de cumplir sus órdenes e instrucciones, §1, 5.c).

Decisiones nulas, §1, 17.1.

Dirección de la actividad laboral, §1, 20.

Incapacidad, §1, 49.1.g).

Inscripción de empresas o de los empresarios en la Seguridad Social  
Actuación de oficio, §5, 20.

Conservación de datos, §5, 52.

Efectos de la inscripción indebida, §5, 57.

Efectos de las formalizaciones indebidas de la protección y tarifaciones en la protección de las contingencias profesionales o de la cobertura por incapacidad temporal, §5, 58.

Efectos generales de la inscripción y de la formalización de la cobertura de las contingencias profesionales y por la prestación por incapacidad temporal, §5, 15.

Extinción de la empresa y cese en la actividad, §5, 18.

Formalización del documento de asociación y de la cobertura, §5, 14.

Obligatoriedad de la inscripción y de otras comunicaciones, §5, 5.

Peculiaridades

En el Régimen Especial Agrario, §5, 45 y 46.

Langileen mugigarritasun geografikoa, §1, 40.

Alokairuak Bermatzeko Funtsak alokairuak ordaintzea eta kalte-ordainak ematea, §1, 33.

Langileen ordezkaritza, §1, 61.etik 76.era.

Ondorengotza, §1, 44.

Erabiltzailea, §1, 1.2.

Epaiketa bidezko salmenta, §1, 51.11.

## Enpresaburua

Enpresaburuaren kontzeptua

Lan-zuzenbidearen ondoretarako, §1, 1.

Gizarte Segurantzán, §5, 10.

Langileak kontratatzea, §1, 16.

Langileak haren aginduak eta jarraibideak betetzeko eginbeharra, §1, 5.c).

Erabaki deusezak, §1, 17.1.

Lan-jarduera zuzentzea, §1, 20.

Ezgaitasuna, §1, 49.1.g).

Enpresen edo enpresaburuaren inskripzioa  
Gizarte Segurantzán

Ofizios jardutea, §5, 20.

Datuak gordetzea, §5, 52.

Bidegabeko inskripzioaren ondoreak, §5, 57.

Lanbide-gertakizunen babesa eta tarifazioak, edo aldi baterako ezgaitasunaren estaldura modu bidegabean gauzatzearen ondoreak, §5, 58.

Inskripzioaren, eta lanbide-gertakizunen zein aldi baterako ezgaitasunaren ondoriozko prestazio ekonomikoaren estaldura gauzatzearen ondore orokorrak, §5, 15.

Enpresa azkentzea eta jarduerari uztea, §5, 18.

Elkartze- eta estaltze-agiria gauzatzea, §5, 14.

Inskripzioaren eta beste komunikazio batzuen nahitaezkotasuna, §5, 5.

Berezitasunak

Nekazaritzako Araubide Berezia, §5, 45 eta 46.

En el Régimen Especial de Empleados del Hogar, §5, 49.

En el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar, §5, 48.  
Colaboración del Instituto Social de la Marina, §5, DA 2.

Relativas a la práctica de la inscripción en Dirección Provincial o Administración distinta a la del domicilio, §5, 39.

Relativas a la utilización de medios electrónicos, informáticos o telemáticos, §5, 38.

Práctica de la inscripción, §5, 13.

Registro de empresarios, §5, 16.

Solicitudes de inscripción y comunicación de modificaciones de datos, §5, 11.

Sucesión en la titularidad o en la actividad, §5, 19.

Tramitación y resolución de las solicitudes de inscripción, de la opción de cobertura y demás comunicaciones del empresario, §5, 12.

Jubilación, §1, 49.1.g).

Muerte, §1, 49.1.g).

Negociación colectiva, §1, 88.1.

Ofensas a él o a su familia

Causa de despido, §1, 54.2.c).

Registro de contratos, §1, 16.1.

Sin personalidad jurídica, §1, 1.2.

(Véase *Responsabilidad. Del empresario*)

### **Empresas españolas en el extranjero**

Aplicación de la legislación, §1, 1.4.

**Encadenamiento de contratos, §1, 15.5 y DA 15.**

### **Enfermedad**

A efectos del contrato de trabajo, §1, 14.3, 20.4, 37.3.b) y 52.d).

Competencias del comité de empresa, §1, 64.1.8.

Control, §1, 20.4.

No se computa como falta de asistencia al trabajo, §1, 52.d).

Permiso por la de parientes, §1, 37.3.b).

Etxe-zerbitzarien Araubide Berezia, §5, 49.

Itsasoko Langileen Araubide Berezia, §5, 48.

Itsasoko Gizarte Institutuarekin elkarlana, §5, 2. x. g.

Egoitzarekin bat ez datorren probintziako zuzendaritzan edo administrazioan aurkeztutako inskripzioa gauzatzea, §5, 39.

Bide elektronikoko, informatiko eta telematikoko erabiltzea, §5, 38.

Inskripzioa egitea, §5, 13.

Enpresaburuen erregistroa, §5, 16.

Inskripzioen eskabideak eta datu-aldaerazpenen komunikazioak, §5, 11.

Titulartasunean edo jardueran ondorengotza, §5, 19.

Enpresaburuaren inskripzio-eskabideen, estaldura-aukeraren eta gainerako komunikazioen izapidetza eta ebazpena, §5, 12.

Jubilazioa, §1, 49.1.g).

Heriotza, §1, 49.1.g).

Negoiazio kolektiboa, §1, 88.1.

Irainak berari edo beraren familiari

Kaleratze-arrazoia, §1, 54.2.c).

Kontratuak erregistratzea, §1, 16.1.

Nortasun juridikorik gabe, §1, 1.2.

(Ikus *Erantzukizuna. Enpresaburua*)

### **Atzerrian dauden Espainiako enpresak**

Legeria aplikatzea, §1, 1.4.

**Kontratuak kateatzea, §1, 15.5 eta 15. x. g.**

### **Gaixotasuna**

Lan-kontratuaren ondoretarako, §1, 14.3, 20.4, 37.3.b) eta 52.d).

Enpresa-batordearen eskumenak, §1, 64.1.8.

Kontrola, §1, 20.4.

Ez da zenbatzen lanera ez-joate gisa, §1, 52.d).

Baimena ahaideen gaixotasunarengatik, §1, 37.3.b).

### **Entidades de crédito**

Pago de salarios, §1, 29.4.

### **Entidades públicas autónomas**

Exclusión del ámbito de aplicación del Estatuto de los Trabajadores de determinado personal a su servicio, §1, 1.3.a).

### **Equipo de protección individual**

Régimen, §2, 17.2.

### **Equipo de trabajo**

Definición, §2, 4.6.

Régimen, §2, 17.1.

### **Especialización profesional**

Pacto de permanencia en la empresa, §1, 21.4.

### **Espectáculos públicos**

Intervención de menores de dieciséis años, §1, 6.4.

Relación laboral de carácter especial de los artistas, §1, 2.1.e).

### **Establecimientos militares**

Aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, §2, 3.3 y DA 9.

### **Estado**

Consideración de empresario, §1, 1.2.

Exclusión del ámbito de aplicación del Estatuto de los Trabajadores del personal a su servicio, §1, 1.3.a).

### **Estado civil**

No discriminación, §1, 4.2.c) y 17.1.

### **Estatutos sindicales**

Contenido, §3, 4.2.

Depósito, §3, 4 y DF 1.2.

Examen por terceros, §3, 4.5.

Impugnación, §3, 4.6.

Modificación, §3, 4.8.

Necesarios para obtener personalidad jurídica, §3, 4.1.

Publicidad, §3, 4.3 y 4.4.

Redacción, §3, 2.2.a).

Subsanación de defectos, §3, 4.3.

### **Estibadores portuarios**

Relación laboral de carácter especial, §1, 2.1.h).

### **Kreditu-erakundeak**

Alokairuak ordaintzea, §1, 29.4.

### **Erakunde publiko autonomoak**

Halakoen zerbitzupean dauden langile batzuk Langileen Estatutuaren aplikazio-esparrutik baztertua, §1, 1.3.a).

### **Banakako babes-ekipamendua**

Araubidea, §2, 17.2.

### **Lan-ekipamendua**

Definizioa, §2, 4.6.

Araubidea, §2, 17.1.

### **Lanbide-espezializazioa**

Enpresan gelditzeko ituna, §1, 21.4.

### **Jendaurreko ikuskizunak**

Hamasei urtetik beherakoek parte hartzea, §1, 6.4.

Artisten izaera bereziko lan-harremanak, §1, 2.1.e).

### **Establezimendu militarrik**

Lan-arriskuen Prebentzioari buruzko Legea aplikatzea, §2, 3.3 eta 9. x. g.

### **Estatua**

Enpresaburutzat hartzea, §1, 1.2.

Horren zerbitzupean dauden langileak Langileen Estatutuaren aplikazio-esparrutik baztertua, §1, 1.3.a).

### **Egoera zibila**

Berezkeriarik eza, §1, 4.2.c) eta 17.1.

### **Sindikatu-estatutuak**

Edukia, §3, 4.2.

Gordailua, §3, 4 eta 1.2 a. x.

Hirugarrenek aztertzea, §3, 4.5.

Aurkaratzea, §3, 4.6.

Aldaraztea, §3, 4.8.

Beharrezkoak nortasun juridikoa izateko, §3, 4.1.

Berri ematea, §3, 4.3 eta 4.4.

Idaztea, §3, 2.2.a).

Akatsak ongitzea, §3, 4.3.

### **Portuko zamaketariak**

Izaera bereziko lan-harremanak, §1, 2.1.h).



**Estudios**

- Permisos, §1, 23.1.a).
- Preferencia para elegir turno, §1, 23.1.a).

**Evaluación de los riesgos**

- Régimen, §2, 16.2.

**Eventuales**

- Elección de representantes, §1, 72.
- (Véase *Contrato de trabajo eventual por circunstancias de la productividad*)

**Examen de libros y cuentas**

- Competencia del comité de empresa, §1, 64.1.3.
- Por trabajador en función de expectativas salariales, §1, 29.2.

**Exámenes**

- Permiso, §1, 23.1.a).

**Exámenes prenatales**

- Permiso para su realización, §1, 37.3.f).
- (Véase *Maternidad*)

**Excedencia forzosa**

- Causa de suspensión del contrato de trabajo, §1, 45.1.k).
- Concesión, §1, 37.3.d) y 46.1.
- Reingreso, §1, 46.1.

**Excedencia voluntaria**

- Condiciones, §1, 46.2.
- Derechos, §1, 46.5.
- Extensión, §1, 46.6.
- Plazos, §1, 46.2.
- Por cuidado de un familiar, §1, 46.3.
- Por funciones sindicales, §1, 46.4; §3, 9.1.b).
- Por nacimiento de hijos, §1, 46.3.

**Expediente de regulación de empleo**

- Autoridad competente para resolverlo, §1, 51.2.
- Consulta con los representantes de los trabajadores, §1, 51.4.
- Despidos acordados en base al mismo
- Extinción del contrato de trabajo, §1, 51.8.
- Indemnizaciones, §1, 51.8.

**Ikasketak**

- Baimenak, §1, 23.1.a).
- Txanda aukeratzeko lehentasuna, §1, 23.1.a).

**Arriskuak ebaluatzea**

- Araubidea, §2, 16.2.

**Behin-behinekoak**

- Ordezkariek hautatzea, §1, 72.
- (Ikus *Ekoiizpen-inguruabarren ondoriozko behin-behineko lan-kontratua*)

**Liburuak eta kontuak aztertzea**

- Enpresa-batzordearen eskumena, §1, 64.1.3.
- Langileak, alokairu-igurikimenekin, §1, 29.2.

**Azterketak**

- Baimena, §1, 23.1.a).

**Erditu aurreko azterketak**

- Egiteko baimena, §1, 37.3.f).
- (Ikus *Amatasuna*)

**Derrigorreko eszedentzia**

- Lan-kontratua eteteko arrazoia, §1, 45.1.k).
- Ematea, §1, 37.3.d) eta 46.1.
- Enpresan berriro sartzea, §1, 46.1.

**Borondatezko eszedentzia**

- Baldintzak, §1, 46.2.
- Eskubideak, §1, 46.5.
- Luzatzea, §1, 46.6.
- Epeak, §1, 46.2.
- Familiakoren bat zaintzeagatik, §1, 46.3.
- Sindikatu-eginkizunengatik, §1, 46.4; §3, 9.1.b).
- Seme-alabak jaiotzeagatik, §1, 46.3.

**Enplegu-erregulazioko espedientea**

- Ebazteko agintaritza eskuduna, §1, 51.2.
- Langileen ordezkariekin kontsultatzea, §1, 51.4.
- Horren arabera erabakitako kaleratzeak
- Lan-kontratua azkentzea, §1, 51.8.
- Kalte-ordainak, §1, 51.8.

Prioridad de permanencia, **§1**, 51.7.

En quiebra y venta judicial de empresa, **§1**, 51.10 y 51.11.

**Pactado**

Delimitación del supuesto, **§1**, 51.5.

**Procedimiento**

Documentación a presentar, **§1**, 51.2 y 51.9

Legitimación para iniciarlo, **§1**, 51.2 y 51.9.

Recursos, **§1**, 51.13.

Regulación general, **§1**, 51.

Silencio positivo, **§1**, 51.5 y 51.6.

Subsanación de defectos formales, **§1**, 51.3.

Supuestos en que procede, **§1**, 47, 49.1.g), 49.1.h) y 49.1.i).

**Expediente contradictorio**

Para sancionar a representantes de trabajadores, **§1**, 68.a).

**Extensión de convenios colectivos**

En general, **§1**, 92.2.

Preferente a aprobación de norma sectorial, **§1**, DA 7.

**Extinción del contrato de trabajo**

Por causas consignadas en el contrato, **§1**, 49.1.b).

Por causas objetivas, **§1**, 49.1.l), 52 y 53.

Por consecuencia de ser víctima de violencia de género, **§1**, 49.1.m).

Por desestimación en período de prueba, **§1**, 14.

Por despido colectivo, **§1**, 49.1.i) y 51.

Por despido disciplinario, **§1**, 49.1.k) y 54 a 56.

Por dimisión del trabajador, **§1**, 49.1.d).

Por expiración del tiempo pactado o realización de la obra o servicio objeto de contrato, **§1**, 49.1.c).

Por extinción de la personalidad jurídica del contratante, **§1**, 49.1.g).

Gelditzeko lehentasuna, **§1**, 51.7.

Enpresa porrotean dagoenean eta enpresa epaiketa bidez saltzen denean, **§1**, 51.10 eta 51.11.

**Itundua**

Kasua zehaztea, **§1**, 51.5.

**Prozedura**

Aurkeztu beharreko agiriak, **§1**, 51.2 eta 51.9.

Hasteko legitimazioa, **§1**, 51.2 eta 51.9.

Errekurtsoak, **§1**, 51.13.

Arauketa orokorra, **§1**, 51.

Isiltasun positiboa, **§1**, 51.5 eta 51.6.

Formazko akatsak ongitzea, **§1**, 51.3.

Zein egoeratan den bidezkoa, **§1**, 47, 49.1.g), 49.1.h) eta 49.1.i).

**Aurkakotasuneko espedientea**

Langileen ordezkariak zehatzeko, **§1**, 68.a).

**Hitzarmen kolektiboak hedatzea**

Orokorrean, **§1**, 92.2.

Sektorekako araua onetsi baino lehenago, **§1**, 7. x. g.

**Lan-kontratua azkentzea**

Kontratuan jasotako arrazoiengatik, **§1**, 49.1.b).

Arrazoi objektiboengatik, **§1**, 49.1.l), 52 eta 53.

Genero-indarkeriaren biktima izateagatik, **§1**, 49.1.m).

Probaldian atzera egiteagatik, **§1**, 14.

Kaleratze kolektiboarengatik, **§1**, 49.1.i) eta 51.

Diziplinazko kaleratzearengatik, **§1**, 49.1.k) eta 54.etik 56.era.

Langileak dimisioa aurkezteagatik, **§1**, 49.1.d).

Itundutako epea igarotzeagatik edo kontratuaren objektu den obra edo zerbitzua burutzeagatik, **§1**, 49.1.c).

Kontratugilearen nortasun juridikoa azkentzeagatik, **§1**, 49.1.g).

- Por fuerza mayor, §1, 49.1.h) y 51.12.
- Por jubilación del trabajador, §1, 49.1.f).
- Por jubilación forzosa del trabajador, §1, DA 10.
- Por muerte, gran invalidez o invalidez permanente total o absoluta del trabajador, §1, 49.1.e).
- Por muerte, jubilación o incapacidad del empresario, §1, 49.1.g).
- Por mutuo acuerdo de las partes, §1, 49.1.a).
- Por voluntad del trabajador, §1, 40.1, 41.3, 49.1.d), 49.1.j) y 50.

**Extranjeros**

(Véase *Trabajadores. Extranjeros*)

---

**F**


---

**Fabricantes, importadores y suministradores**

Obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, §2, 41.

**Falta de adaptación del trabajador a modificaciones técnicas, §1, 52.b).****Falta de asistencia al trabajo**

Causa de despido disciplinario, §1, 54.2.a).

Causa de despido por causas objetivas, §1, 52.d).

No computable a efectos de extinción del contrato de trabajo, §1, 37.3 y 52.d).

**Falta de pago**

Del salario, §1, 50.1.b).

(Véase *Retraso en pago de salarios*)

**Falta de puntualidad**

Causa de despido disciplinario, §1, 54.2.a).

Ezinbesteko kasuarengatik, §1, 49.1.h) eta 51.12.

Langileak jubilazioa hartzeagatik, §1, 49.1.f).

Langilearen derrigorreko jubilazioarengatik, §1, 10. x. g.

Langilearen heriotzarengatik, baliaezintasun handiarengatik edo baliaezintasun iraunkor oso zein erabatekoarengatik, §1, 49.1.e).

Enpresaburuaren heriotzarengatik, jubilazioarengatik, edo ezgaitasunarengatik, §1, 49.1.g).

Alderdien arteko adostasunarengatik, §1, 49.1.a).

Langilearen borondatearengatik, §1, 40.1, 41.3, 49.1.d), 49.1.j) eta 50.

**Atzerritarrak**

(Ikus *Langileak. Atzerritarrak*)

**Fabrikatzaile, inportatzaile eta hornitzaileak**

Betebeharrak lan-arriskuak prebenitzeko arloan, §2, 41.

**Langilea aldarazpen teknikoetara ez moldatzea, §1, 52.b).****Lanera ez joatea**

Diziplinazko kaleratzearen arrazoia, §1, 54.2.a).

Kaleratze-arrazoia, arrazoi objektiboengatik, §1, 52.d).

Ez da zenbatzen lan-kontratua azkentzeko, §1, 37.3 eta 52.d).

**Ordainketarik eza**

Alokairua, §1, 50.1.b).

(Ikus *Atzerapena alokairuak ordaintzeko*)

**Lanera garaiz ez heltzea**

Diziplinazko kaleratzearen arrazoia, §1, 54.2.a).

Causa de despido por causas objetivas, §1, 52.d).

### Faltas

De representantes de trabajadores, §1, 68.a).

Del trabajador en materia de prevención de riesgos laborales, §2, 29.3.

Graduación, §1, 58.1.

Informe del comité de empresa, §1, 64.1.7.

Notificación de sanción, §1, 58.2.

Por participación en huelga ilegal, §4, 16.1.

Prescripción, §1, 60.2.

Prohibición de determinadas sanciones, §1, 58.3.

### Federaciones y confederaciones sindicales

Libertad de afiliación, §3, 2.2.b).

Libertad de creación, §3, 2.2.b).

Libertad de separación, §3, 2.2.b).

(Véase *Organizaciones sindicales*)

### Fidelidad

(Véase *Buena fe*)

### Fiesta del trabajo

De ámbito estatal, §1, 37.2.

### Fiestas

(Véase *Días festivos*)

### Finiquito, §1, 49.2.

### Fomento de empleo

(Véase *Empleo*)

### Fondo de Garantía Salarial

Alta dirección, §1, DA 5.

Carácter de organismo autónomo, §1, 33.1.

Cotización, §1, 33.5 y DF 4.

Dependencia, §1, 33.1.

Expedientes de existencia de fuerza mayor, §1, 51.12.

Financiación, §1, 33.5.

Fines, §1, 33.1.

Insolvencia empresarial, §1, 33.6.

Intervención y llamada a juicio, §1, 33.3.

Kaleratze-arrazoia, arrazoi objektiboen-gatik, §1, 52.d).

### Faltak

Langileen ordezkariak, §1, 68.a).

Langileak, lan-arriskuak prebenitzeko arloan, §2, 29.3.

Mailaketa, §1, 58.1.

Enpresa-batzordearen txostena, §1, 64.1.7.

Zehapena jakinaraztea, §1, 58.2.

Legaren aurkako greban parte hartzea-gatik, §4, 16.1.

Preskripzioa, §1, 60.2.

Zehapen batzuk debekatzeko, §1, 58.3.

### Sindikatu-federazioak eta -konfederazioak

Afiliatzeko askatasuna, §3, 2.2.b).

Eratzeko askatasuna, §3, 2.2.b).

Uzteko askatasuna, §3, 2.2.b).

(Ikus *Sindikatu-erakundeak*)

### Leialtasuna

(Ikus *Onustea*)

### Laneko jaieguna

Estatu osokoa, §1, 37.2.

### Jaiak

(Ikus *Jaiegunak*)

### Kittoa, §1, 49.2.

### Enplegua sustatzea

(Ikus *Enplegua*)

### Alokairuak Bermatzeko Funtsa

Goi-zuzendaritza, §1, 5. x. g.

Erakunde autonomoaren izaera, §1, 33.1.

Kotizazioa, §1, 33.5 eta 4. a. x.

Mendekotasuna, §1, 33.1.

Ezinbesteko kasua egon badagoela egiaztatzeko espedienteak, §1, 51.12.

Finantzatzea, §1, 33.5.

Xedeak, §1, 33.1.

Enpresaburuaren kaudimengabezia, §1, 33.6.

Parte hartzea eta epaiketarako deitzea, §1, 33.3.

Pago de salarios e indemnizaciones, **§1**, 33.1, 33.2, 33.8 y 51.12.

Prescripción de prestaciones, **§1**, 33.7.

Procedimiento, **§1**, 33.3, 33.4, 33.6 y 33.7.

Procedimiento arbitral, **§1**, 33.8.

Subrogación en acciones, **§1**, 33.4.

## Fondo de Prevención y Rehabilitación

Recursos, **§2**, DA 13.

## Forma

Del contrato de trabajo a domicilio, **§1**, 13.2.

Del contrato de trabajo a tiempo parcial, **§1**, 8.2 y 12.

Del contrato de trabajo de españoles para trabajar en el extranjero, **§1**, 8.2.

Del contrato de trabajo de grupo, **§1**, 10.3.

Del contrato de trabajo en general, **§1**, 8.

Del contrato de trabajo en prácticas, **§1**, 11.1.

Del contrato de trabajo para la formación, **§1**, 11.2.

Del contrato temporal, **§1**, 8.2.

Del período de prueba, **§1**, 14.1.

## Formación profesional

Adaptación de la jornada de trabajo, **§1**, 23.1.b).

Derecho, **§1**, 4.2.b).

Elección de turno de trabajo, **§1**, 23.1.a).

Intervención de menores de dieciséis años en espectáculos públicos, **§1**, 6.4.

Modificaciones perjudiciales en el contrato de trabajo

Causa de extinción del contrato de trabajo, **§1**, 50.1.a).

Obligación empresarial en materia de prevención de riesgos, **§2**, 19, 28.2 y 31.3.d).

Permisos por exámenes, **§1**, 23.1.a).

Prohibición de determinados trabajos a menores de dieciocho años, **§1**, 6.2.

## Fraude de ley

Contratos de trabajo temporales así celebrados, **§1**, 15.3.

En despido colectivo, **§1**, 51.1 y 51.5.

Alokairuak ordaintzea eta kalte-ordainak ematea, **§1**, 33.1, 33.2, 33.8 eta 51.12.

Prestazioak preskribatzea, **§1**, 33.7.

Prozedura, **§1**, 33.3, 33.4, 33.6 eta 33.7.

Tartekaritza-prozedura, **§1**, 33.8.

Akzioetan subrogatzea, **§1**, 33.4.

## Prebentzio eta Birgaikuntza Funtsa

Baliabideak, **§2**, 13. x. g.

## Forma

Etxean lan egiteko lan-kontratua, **§1**, 13.2.

Lanaldi partzialeko lan-kontratua, **§1**, 8.2. eta 12.

Espainiarren lan-kontratua, atzerrian lan egiteko, **§1**, 8.2.

Taldeko lan-kontratua, **§1**, 10.3.

Lan-kontratuarena orokorrean, **§1**, 8.

Praktikaldiko lan-kontratua, **§1**, 11.1.

Prestakuntzarako lan-kontratua, **§1**, 11.2.

Aldi baterako lan-kontratua, **§1**, 8.2.

Probaldia, **§1**, 14.1.

## Lanbide-prestakuntza

Lanaldia moldatzea, **§1**, 23.1.b).

Eskubidea, **§1**, 4.2.b).

Lan-txanda aukeratzea, **§1**, 23.1.a).

Hamasei urtetik beherako adingabeek jendaurreko ikuskizunetan parte hartzea, **§1**, 6.4.

Galerak eragiten dituzten aldarazpenak lan-kontratuan

Lan-kontratua azkentzeko arrazoia, **§1**, 50.1.a).

Enpresaburuaren betebeharra arriskuak prebenitzeko arloan, **§2**, 19, 28.2 eta 31.3.d).

Azterketak egiteko baimenak, **§1**, 23.1.a).

Hemezortzi urtetik beherakoei lan baztuz debekatzea, **§1**, 6.2.

## Lege-iruzurra

Horrela egindako aldi baterako lan-kontratuak, **§1**, 15.3.

Kaleratze kolektiboan, **§1**, 51.1 eta 51.5.

### Fuerza mayor

- Causa de extinción del contrato de trabajo, **§1**, 49.1.h) y 51.12.
- Causa de suspensión del contrato de trabajo, **§1**, 45.1.i) y 47.2.
- Horas extraordinarias, **§1**, 35.3.
- Reserva de puesto de trabajo, **§1**, 48.1.
- (Véase *Expediente de regulación de empleo*)

### Fuerzas armadas e Institutos armados

- Inoperancia libertad sindical, **§3**, 1.3.

### Funcionarios públicos

- Aplicabilidad de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, **§2**, 3.1.
- Exclusión del ámbito de aplicación del Estatuto de los Trabajadores, **§1**, 1.3.a).
- Órganos de representación, **§2**, 34.3 y 35.4; **§3**, 6.2.a), 7.1, 8.2, 10 y DA 2.2.
- Sindicación, **§3**, 1.2.

### Fundación para la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, **§2**, DA 5.

### Ezinbesteko kasua

- Lan-kontratua azkentzeko arrazoia, **§1**, 49.1.h) eta 51.12.
- Lan-kontratua eteteko arrazoia, **§1**, 45.1.i) eta 47.2.
- Aparteko orduak, **§1**, 35.3.
- Lanpostua erreserbatzea, **§1**, 48.1.
- (Ikus *Enplegu-erregulazioko espedientea*)

### Indar eta erakunde armatuak

- Sindikatu-askatasunik eza, **§3**, 1.3.

### Funtzionario publikoak

- Lan-arriskuak prebenitzeko arautegia aplikatzea, **§2**, 3.1.
- Langileen Estatutuaren aplikazio-esparrutik baztertzeta, **§1**, 1.3.a).
- Ordezkaritza-organoak, **§2**, 34.3 eta 35.4; **§3**, 6.2.a), 7.1, 8.2, 10 eta 2.2 x. g.
- Sindikatu kide egitea, **§3**, 1.2.

### Laneko segurtasun- eta osasun-baldintzak hobetzeko Fundazioa, **§2**, 5. x. g.

## G

### Garantía de los representantes de los trabajadores

- Contra sanciones y despidos
  - Apertura de expediente escrito, **§1**, 68.a).
- Créditos de horas, **§1**, 68.e).
- Derecho a la readmisión, **§1**, 56.4.
- Libertad de expresión y publicación, **§1**, 68.d).
- Obtención de permisos, **§1**, 37.3.e) y 52.d).
- Por la adopción de la decisión de paralización de las actividades, **§2**, 21.4.
- Preferencia de permanencia en la empresa, **§1**, 40.5, 51.7 y 68.b).
- Recurso en sentencias por despido, **§4**, DA 2.
- Regulación general, **§2**, 37.

### Langileen ordezkarien bermea

- Zehapenen eta kaleratzeen aurka
  - Idatzizko espedientea irekitzea, **§1**, 68.a).
- Orduen kreditua, **§1**, 68.e).
- Berriro hartzeko eskubidea, **§1**, 56.4.
- Adierazpen- eta argitaratze-askatasuna, **§1**, 68.d).
- Baimenak lortzea, **§1**, 37.3.e) eta 52.d).
- Jarduerak geldiarazteko erabakia hartze-agatik, **§2**, 21.4.
- Enpresan gelditzeko lehentasuna, **§1**, 40.5, 51.7 eta 68.b).
- Kaleratzeen ondoriozko epaiei errekurtsioa jartzea, **§4**, 2. x. g.
- Arauketa orokorra, **§2**, 37.

**Garantías de los trabajadores dedicados a la prevención de riesgos, §2, 30.4.**

### **Garantías salariales**

Créditos salariales, §1, 32.

### **Gastos**

Originados por las medidas de seguridad y salud, §2, 14.5.

### **Gobierno**

Adecuación de normas sobre jornada y descansos, §1, DT 5.

Ampliación o limitación de la jornada de trabajo, §1, 34.7.

Declaración de actividades prohibidas a menores de dieciocho años, §1, 6.2.

Fijación del salario mínimo interprofesional, §1, 27.1.

Fijación del tipo de cotización al Fondo de Garantía Salarial, §1, DF 4.

Medidas especiales en relación con el empleo, §1, 17.3.

Redacción del Código de Trabajo, §1, DA 8.

Reducción del plazo de preaviso en la promoción de elecciones, §1, DA 12.

Regulación de condiciones de trabajo por rama de actividad, §1, DA 7.

Supresión o reducción de horas extraordinarias, §1, 35.2.

Variación de días festivos, §1, 37.2.

### **Gran invalidez**

Causa de extinción del contrato de trabajo, §1, 49.1.e).

Cese de reserva de puesto, §1, 48.2.

### **Gratificaciones extraordinarias**

Cuantía, §1, 31.

Fijación por convenio, §1, 31.

Prorrato en doce mensualidades, §1, 31.

### **Grupo de trabajadores, §1, 10.1.**

### **Grupo profesional**

Concepto, §1, 22.2.

Criterios de definición, §1, 22.4.

**Arriskuak prebenitzeko ardura duten langileen bermeak, §2, 30.4.**

### **Alokairu-bermeak**

Alokairu-kredituak, §1, 32.

### **Gastuak**

Segurtasun- eta osasun-neurriek eragindakoak, §2, 14.5.

### **Gobernua**

Lanaldia eta atsedenei buruzko arauak egokitzea, §1, 5. x. i.

Lanaldia luzatzea edo murriztea, §1, 34.7.

Hemezortzi urtetik beherakoei debekatutako jarduerak adieraztea, §1, 6.2.

Lanbide arteko gutxieneko alokairua ezartzea, §1, 27.1.

Alokairuak Bermatzeko Funtzari kotizazio-tasa ezartzea, §1, 4. a. x.

Enpleguaren inguruko neurri bereziak, §1, 17.3.

Lan-kodea idaztea, §1, 8. x. g.

Hauteskundeak sustatzeko aurreabisuaren epea murriztea, §1, 12. x. g.

Lan-baldintzak jarduera-adarren arabera arautzea, §1, 7. x. g.

Aparteko orduak ezabatzea edo murriztea, §1, 35.2.

Jaiegunak aldatzea, §1, 37.2.

### **Baliaezintasun handia**

Lan-kontrata azkentzeko arrazoia, §1, 49.1.e).

Erreserbatutako lanpostua lagatzea, §1, 48.2.

### **Aparteko haborokinak**

Zenbatekoa, §1, 31.

Hitzarmen bidez ezartzea, §1, 31.

Hamabi hilabetetan laintzea, §1, 31.

### **Langileen taldea, §1, 10.1.**

### **Lanbide-taldea**

Kontzeptua, §1, 22.2.

Zehatzeko irizpideak, §1, 22.4.

Realización de funciones inferiores, §1, 39.2.

Realización de funciones superiores, §1, 39.4.

### **Guarda legal de menores o minusválidos**

Permiso, §1, 37.5.

Beheragoko eginkizunak gauzatzea, §1, 39.2.

Goragoko eginkizunak gauzatzea, §1, 39.4.

### **Adingabeen edo minusbaliatuen legeko zaintza**

Baimena, §1, 37.5.

## **H**

### **Haberes**

(Véanse *Remuneraciones y Salario*)

### **Higiene**

(Véanse *Seguridad e higiene en el trabajo y Seguridad y salud en el trabajo*)

### **Hijos**

Excedencia voluntaria, §1, 46.3.

Permiso por lactancia, §1, 37.4.

Permiso por nacimiento o muerte, §1, 37.3.b).

(Véanse *Adopción, Maternidad y Nacimiento*)

### **Horario de trabajo**

Continuado, §1, 34.4.

Modificación, §1, 41.

(Véanse *Horas extraordinarias y Jornada de trabajo*)

### **Horas extraordinarias**

Abono, §1, 35.1.

Concepto, §1, 35.1.

En contrato de trabajo a tiempo parcial, §1, 12.4.c).

Número, §1, 35.2.

Pactadas en convenio colectivo, §1, 35.4.

Para prevenir o reparar siniestros, §1, 35.3.

Para trabajos extraordinarios y urgentes, §1, 35.3.

Prohibición a menores de dieciocho años, §1, 6.3.

### **Hartzeakoak**

(Ikus *Ordainsariak eta Alokairua*)

### **Higienea**

(Ikus *Laneko segurtasun eta higienea eta Laneko segurtasun eta osasuna*)

### **Seme-alabak**

Borondatezko eszedentzia, §1, 46.3.

Edoskitzearen ondoriozko baimena, §1, 37.4.

Jaiotzaren edo heriotzaren ondoriozko baimena, §1, 37.3.b).

(Ikus *Adopzioa, Amatasuna eta Jaiotza*)

### **Lan-ordutegia**

Jarraikakoa, §1, 34.4.

Aldaraztea, §1, 41.

(Ikus *Aparteko orduak eta Lanaldia*)

### **Aparteko orduak**

Ordaintzea, §1, 35.1.

Kontzeptua, §1, 35.1.

Lanaldi partzialeko lan-kontratuan, §1, 12.4.c).

Kopurua, §1, 35.2.

Hitzarmen kolektiboan itundutakoak, §1, 35.4.

Ezbeharrak prebenitu edo konpontzeko, §1, 35.3.

Aparteko eta presako lanak egiteko, §1, 35.3.

Hemezortzi urtetik beherakoi debekatzea, §1, 6.3.



Prohibición en trabajos nocturnos, §1, 36.1.

Registro, §1, 35.5.

Tope máximo, §1, 35.2 y 35.3.

Voluntariedad, §1, 35.4.

## Horas nocturnas

(Véase *Trabajo. Nocturno*)

## Huelga

Causa de suspensión del contrato de trabajo, §1, 45.1.1).

Comité de huelga

(Véase *Comité de huelga*).

Como contenido del ejercicio de la libertad sindical, §3, 2.2.d).

Conexión con procedimiento de conflicto colectivo, §4, 17.2, 17.3 y 18.2.

Deber de negociación, §4, 8.2.

Derecho de, §1, 4.1.e); §4, 1 y 2.

Ejercicio de, §4, 1, 6.1 y 7.1.

Illegal, §4, 11.

Por motivos políticos, §4, 11.a).

De solidaridad, §4, 11.b).

(Véase *Faltas*).

Incidencia en Seguridad Social

Pérdida del derecho a la prestación económica por incapacidad laboral transitoria, §4, 6.3.

Pérdida del derecho a la prestación por desempleo, §4, 6.3.

Permanencia en situación de alta especial, §4, 6.3.

Suspensión de la obligación de cotización, §4, 6.3.

Incidencia sobre el contrato de trabajo

No extinción de la relación de trabajo, §4, 6.1.

No legitimación de sanciones, §4, 6.1.

Pérdida del derecho al salario, §4, 6.2.

Suspensión del contrato de trabajo, §4, 6.2.

Incompatibilidad con procedimiento de conflicto colectivo, §4, 17.3 y 18.2.

Libertad de trabajo, §4, 6.4.

Gaueko lanetan debekatzea, §1, 36.1.

Erregistraztea, §1, 35.5.

Gehieneko kopurua, §1, 35.2 eta 35.3.

Borondatezkotasuna, §1, 35.4.

## Gaueko orduak

(Ikus *Lana. Gauekoa*)

## Greba

Lan-kontratua eteteko arrazoia, §1, 45.1.1).

Greba-batzordea

(Ikus *Greba-batzordea*).

Sindikatu-askatasuna egikaritzeko edukigisa, §3, 2.2.d).

Gatazka kolektiboari buruzko prozedurarekin lotura, §4, 17.2, 17.3 eta 18.2.

Negoziatzeko betebeharrak, §4, 8.2.

Greba-eskubidea, §1, 4.1.e); §4, 1 eta 2.

Egikaritzea, §4, 1, 6.1 eta 7.1.

Legearen aurkakoa, §4, 11.

Arrazoi politikoen ondorioz, §4, 11.a).

Elkartasun-izaerakoa, §4, 11.b).

(Ikus *Faltak*).

Gizarte Segurantzari dituen ondorioak

Lanerako ezgaitasun iragankorraren ondoriozko prestazio ekonomikorako eskubidea galtzea, §4, 6.3.

Langabeziaren ondoriozko prestazioa jasotzeko eskubidea galtzea, §4, 6.3.

Alta bereziko egoeran izatea, §4, 6.3.

Kotizatzeako betebeharrak etetea, §4, 6.3.

Lan-kontratuan dituen ondorioak

Lan-harremanak ez azkentzea, §4, 6.1.

Zehapenik ezartzea ez ahalbidetzea, §4, 6.1.

Alokairua jasotzeko eskubidea galtzea, §4, 6.2.

Lan-kontratua etetea, §4, 6.2.

Gatazka kolektiboaren prozedurarekin bateraezintasuna, §4, 17.3 eta 18.2.

Lan egiteko askatasuna, §4, 6.4.

Limitaciones en algunos servicios, §4, 4 y 10.

No computable como falta de asistencia al trabajo, §1, 52.d); §4, 6.1.

Normas en convenios colectivos, §4, 8.

Piquetes informativos, §4, 6.6.

Preaviso, §4, 3.3, 4 y 8.2.

Procedimiento

Convocatoria, §3, 2.2.d).

Declaración, §4, 3.

Desistimiento, §4, 8.2 y 17.3.

Final pactado, §4, 8.2.

Mediación, §4, 9.

Prohibición de esquirolaje, §4, 6.5.

Publicidad, §4, 4 y 6.6.

Recogida de fondos, §4, 6.6.

Renuncia, §1, 82.2; §4, 2 y 8.1.

Reserva de puesto de trabajo, §1, 48.1.

Servicio de mantenimiento, §4, 6.7.

Servicios necesarios, §4, 6.7.

Servicios públicos o de reconocida e inaplazable necesidad, §4, 10.

Tipos ilícitos o abusivos

Alteración colectiva en el régimen de trabajo, §4, 7.2.

Huelga en sectores estratégicos con finalidad de interrumpir el proceso productivo, §4, 7.2.

Huelga de celo o reglamento, §4, 7.2.

Huelga rotatoria, §4, 7.2.

Mugak zerbitzu batzuetan, §4, 4 eta 10.

Ez da zenbatzen lanera ez-joate gisa, §1, 52.d); §4, 6.1.

Arauk hitzarmen kolektiboetan, §4, 8.

Informazio-piketeak, §4, 6.6.

Aurreabisua, §4, 3.3, 4 eta 8.2.

Prozedura

Deialdia, §3, 2.2.d).

Aldarrikatzea, §4, 3.

Atzera egitea, §4, 8.2 eta 17.3.

Itundutako amaiera, §4, 8.2.

Bitartekaritza, §4, 9.

Greba haustea debekatzea, §4, 6.5.

Publizitatea, §4, 4 eta 6.6.

Funtsak biltzea, §4, 6.6.

Uko egitea, §1, 82.2; §4, 2 eta 8.1.

Lanpostua erreserbatzea, §1, 48.1.

Mantentze-zerbitzua, §4, 6.7.

Beharrezko zerbitzuak, §4, 6.7.

Zerbitzu publikoak edo atzerazinezko eta ageriko zerbitzu premiazkoak, §4, 10.

Tipo ez-zilegiak edo abusuzkoak

Laneko araubidean nahasmendu kolektiboa, §4, 7.2.

Ekoiuzpen-prozesua geldiarazteko xedearekin sektore estrategikoetan egindako greba, §4, 7.2.

Araudizko greba edo arreta handiegia jartzearen ondoriozko greba, §4, 7.2.

Txandakako greba, §4, 7.2.

## I

### Ideas políticas

No discriminación, §1, 4.2.c) y 17.1.

### Ideas religiosas

No discriminación, §1, 4.2.c) y 17.1.

### Igualdad de trato

A trabajadores temporales en materia de seguridad y salud, §2, 28.1.

### Ideia politikoak

Berezkeriarik eza, §1, 4.2.c) eta 17.1.

### Ideia erlijiosoak

Berezkeriarik eza, §1, 4.2.c) eta 17.1.

### Tratu-berdintasuna

Aldi baterako langileei segurtasun- eta osasun-arloan, §2, 28.1.

En general, §1, 4.2.c), 17.1 y 69.2.  
Por razón de sexo, §1, 24.2, 28 y 37.4.

### **Imposibilidad de la prestación laboral**

Imputable al empresario, §1, 30.

Por cumplimiento de deberes inexcusables, §1, 37.3.d).

Por existencia de riesgos laborales, §2, 44 y 53.

### **Impugnación**

De elecciones a representantes de los trabajadores, §1, 76.

### **Incapacidad del empresario**

Causa de extinción del contrato de trabajo, §1, 49.1.g).

### **Incapacidad laboral transitoria, §1, DT 10.**

### **Incapacidad temporal**

Causa de suspensión del contrato de trabajo, §1, 45.1.c).

Interrupción del cómputo del período de prueba, §1, 14.3.

Reserva del puesto de trabajo, §1, 48.1 y 48.2.

### **Incumplimiento grave y culpable del trabajador**

(Véase *Despido disciplinario*)

### **Indemnizaciones**

A favor del empresario

Deducción del salario de las percibidas por el trabajador, §1, 37.3.d).

Por incumplimiento del aspecto de exclusividad, §1, 21.3.

Por ruptura de acuerdo de permanencia en la empresa, §1, 21.4.

A favor del trabajador

Alcance de la responsabilidad del Fondo de Garantía Salarial en el pago, §1, 33.2 y 33.4.

No procede en suspensión del contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, §1, 47.1.

Orokorrean, §1, 4.2.c), 17.1 eta 69.2.  
Sexuaren ondorioz, §1, 24.2, 28 eta 37.4.

### **Lan-prestazioaren ezintasuna**

Enpresaburuari egotzi beharrekoa, §1, 30.

Eginbehar desenkusaezinak betetzeagatik, §1, 37.3.d).

Lan-arriskuak izateagatik, §2, 44 eta 53.

### **Aurkaratzea**

Langileen ordezkari izateko hauteskundeak, §1, 76.

### **Enpresaburuaren ezgaitasuna**

Lan-kontratua azkentzeko arrazoia, §1, 49.1.g).

### **Lanerako ezgaitasun iragankorra, §1, 10. x. i.**

### **Aldi baterako ezgaitasuna**

Lan-kontratua eteteko arrazoia, §1, 45.1.c).

Probaldia geldiaraztea, §1, 14.3.

Lanpostua erreserbatzea, §1, 48.1 eta 48.2.

### **Langilearen ez-betetze larri eta erruduna**

(Ikus *Diziplinazko kaleratzea*)

### **Kalte-ordainak**

Enpresaburuaren mesedetan

Langileak jasotako kalte-ordaina alokairutik kentzea, §1, 37.3.d).

Esklusibotasuna ez betetzeagatik, §1, 21.3.

Enpresan gelditzeko akordioa hausteagatik, §1, 21.4.

Langilearen mesedetan

Alokairuak Bermatzeko Funtsek ordaintzaren gainean duen erantzukizunaren norainokoa, §1, 33.2 eta 33.4.

Ez dira bidezkoak, lan-kontratua ekonomia-, teknika-, antolaketa- edo ekoizpen-arrazoien ondorioz eteten denean, §1, 47.1.

No se producen por despido procedente, §1, 55.7.

No tiene carácter de salario, §1, 26.2.  
Por despido colectivo, §1, 51.8.

Por despido improcedente, §1, 56.1.

Por expedientes de regulación de empleo, §1, 51.10.

Por extinción causal del contrato de trabajo por parte del trabajador, §1, 40.1, 41.3 y 50.2.

Por extinción del contrato de trabajo por causas objetivas, §1, 53.1.

Por extinción del contrato de trabajo por traslado, §1, 40.1.

Por finalización de contrato de trabajo temporal, §1, 17.3.

Por modificación de las condiciones de trabajo, §1, 41.3.

Por mora en el pago de salarios, §1, 29.3.

Por muerte, jubilación o incapacidad del empresario, §1, 49.1.g).

Por no concurrencia, §1, 21.2.

Por pacto de exclusividad, §1, 21.1 y 21.3.

Por utilización de inventos del trabajador, §1, 4.2.h).

(Véase *Fondo de Garantía Salarial*)

### Índice de Precios al Consumo

Para fijación del salario mínimo interprofesional, §1, 27.1.a).

### Indisciplina

Causa de despido, §1, 54.2.b).

### Inembargabilidad

Del salario mínimo interprofesional, §1, 27.2.

### Ineptitud del trabajador

Causa de extinción del contrato de trabajo, §1, 52.a).

### Información

A los representantes de los trabajadores en materia de contratación, §1, 8.3.a) y 64.1.2.

Ez daude kaleratzea bidezkoa denean, §1, 55.7.

Ez dute alokairu-izaerarik, §1, 26.2.  
Kaleratze kolektiboaren ondorioz, §1, 51.8.

Bidegabeko kaleratzearen ondorioz, §1, 56.1.

Enplegu-erregulazioko espedienteen ondorioz, §1, 51.10.

Langileak lan-kontratua arrazoituta azkentzeagatik, §1, 40.1, 41.3 eta 50.2.

Lan-kontratua arrazoi objektiboen ondorioz azkentzeagatik, §1, 53.1.

Lekualdaketa-ondorioz lan-kontratua azkentzeagatik, §1, 40.1.

Aldi baterako lan-kontratua amaitzeagatik, §1, 17.3.

Lan-baldintzak aldarazteagatik, §1, 41.3.

Alokairuak ordaintzean berandutza izateagatik, §1, 29.3.

Enpresaburuaren heriotzarengatik edo jubilazio edo ezgaitasunarengatik, §1, 49.1.g).

Ez lehiatzeagatik, §1, 21.2.

Esklusibotasun-itunarengatik, §1, 21.1 eta 21.3.

Langilearen asmakizunak erabiltzeagatik, §1, 4.2.h).

(Ikus *Alokairuak Bermatzeko Funtsa*)

### Kontsumo Prezioen Indizea

Lanbide arteko gutxieneko alokairua ezartzeko, §1, 27.1.a).

### Diziplinarik eza

Kaleratze-arrazoia, §1, 54.2.b).

### Enbargaezintasuna

Lanbide arteko gutxieneko alokairua, §1, 27.2.

### Langilearen trebetasunik eza

Lan-kontratua azkentzeko arrazoia, §1, 52.a).

### Informazioa

Langileon ordezkarietara kontratazioari dagokionez, §1, 8.3.a) eta 64.1.2.

Acerca de las condiciones aplicables al contrato de trabajo o a la relación laboral, §1, 8.5.

Distribución en la empresa de la sindical, §3, 8.1.b).

Recepción en la empresa de la sindical, §3, 8.1.c).

### **Infracciones de los trabajadores**

Comunicación de sanción, §1, 58.2.

Graduación, §1, 58.1.

Prescripción, §1, 60.2.

Prohibición de determinadas sanciones, §1, 58.3.

### **Infracciones y sanciones**

Concurrencia con el orden jurisdiccional penal, §2, 42.4.

En materia de prevención de riesgos laborales, §2, 45.

### **Ingreso al trabajo**

Prohibición de agencias de colocación con fines lucrativos, §1, 16.2.

Registro de contrato, §1, 16.1.

### **Insolvencia empresarial**

Pago de salarios e indemnizaciones por el Fondo de Garantía Salarial, §1, 33.

### **Inspección de Trabajo y Seguridad Social**

#### **Actuación**

Informe en caso de discrepancias en materia de locales y tablón de anuncios, §1, 81.

Informes en despido colectivo, §1, 51.3.

Competencias en materia de prevención de riesgos laborales, §2, 9.

Mediación en caso de huelga, §4, 9.

### **Instituto Nacional de Estadística**

Censo de empresas y de población activa ocupada, §1, DF 3.

### **Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo**

Definición, §2, 8.1.

Funciones, §2, 8.

Lan-kontratuari edo lan-harremanei aplikatu beharreko baldintzei buruz, §1, 8.5.

Sindikatuena enpresan banatzea, §3, 8.1.b).

Sindikatuena enpresan jasotzea, §3, 8.1.c).

### **Langileen arau-haustek**

Zehapena komunikatzea, §1, 58.2.

Mailaketa, §1, 58.1.

Preskripzioa, §1, 60.2.

Zehapen batzuk debekatzea, §1, 58.3.

### **Arau-haustek eta zehapenak**

Jurisdikzioaren zigor-arloarekin pilotzea, §2, 42.4.

Lan-arriskuak prebenitzeko arloan, §2, 45.

### **Lanera sartzea**

Irabazteko asmoa duten lanpostu-agenziak debekatzea, §1, 16.2.

Kontratuaren erregistratzea, §1, 16.1.

### **Enpresaburuaren kaudimengabezia**

Alokairuak Bermatzeko Funtsek alokairuak ordaintzea eta kalte-ordainak ematea, §1, 33.

### **Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzailetza**

#### **Jarduna**

Txostena, lokalei eta iragarki-oholei dagokienez eztabaidak daudenean, §1, 81.

Txostenak kaleratze kolektiboan, §1, 51.3.

Eskumenak lan-arriskuak prebenitzeko arloan, §2, 9.

Bitartekaritza greba dagoenean, §4, 9.

### **Estatistikako Institutu Nazionala**

Enpresen eta lan egiten duen biztanleria aktiboaren errolda, §1, 3. a. x.

### **Laneko Segurtasun eta Higieneko Institutu Nazionala**

Definizioa, §2, 8.1.

Eginkizunak, §2, 8.

**Instituto Nacional de Silicosis, §2, DA 2.**

**Integridad física**

Derecho, §1, 4.2.d).

**Interés por mora**

En pago de salario, §1, 29.3.

**Interpretación de convenios colectivos, §1, 91.**

**Intimidad**

Derecho, §1, 4.2.e).

En la vigilancia de la salud, §2, 22.2.

Respeto en registro, §1, 18.

**Invalidez permanente**

Causa de extinción del contrato de trabajo, §1, 49.1.e).

Causa de suspensión del contrato de trabajo con reserva de puesto de trabajo, §1, 48.2.

**Invalidez provisional, §1, DT 10.**

**Invenções del trabajador, §1, 4.2.h).**

**Inviolabilidad**

De la persona del trabajador, §1, 18.

**J**

**Jefe de grupo, §1, 10.2.**

**Jerarquía de normas, §1, 3.2.**

**Jornada de trabajo**

Adaptación para asistencia a cursos de formación profesional, §1, 23.1.b).

Ampliación o limitación, §1, 34.7.

Anual, §1, 34.2.

Cómputo de la diaria, §1, 34.5.

Continuada, §1, 34.4.

Distribución, §1, 34.2.

Duración, §1, 34.1.

Efectiva, §1, 34.3.

Especiales, §1, 11.2.e), 12 y 34.7.

Fijación

Cláusula del contrato, §1, 34.1.

Contenido del convenio colectivo, §1, 34.1 y 34.2.

**Silikosiaren Institutu Nazionala, §2, 2. x. g.**

**Osotasun fisikoa**

Eskubidea, §1, 4.2.d).

**Berandutza-korritua**

Alokairua ordaintzeko, §1, 29.3.

**Hitzarmen kolektiboak interpretatzea, §1, 91.**

**Intimitatea**

Eskubidea, §1, 4.2.e).

Osasuna zaintzean, §2, 22.2.

Errespetua miaketan, §1, 18.

**Baliaezintasun iraunkorra**

Lan-kontratua azkentzeko arrazoia, §1, 49.1.e).

Lan-kontratua eteteko arrazoia, lanpostua erreserbatuta, §1, 48.2.

**Behin-behineko baliaezintasuna, §1, 10. x. i.**

**Langilearen asmakizunak, §1, 4.2.h).**

**Bortxaezintasuna**

Langilearen beraren pertsona, §1, 18.

**Taldeko burua, §1, 10.2.**

**Arauen arteko hierarkia, §1, 3.2.**

**Lanaldia**

Lanbide-prestakuntzarako ikastaroetara joateko moldatzea, §1, 23.1.b).

Luzatzea edo murriztea, §1, 34.7.

Urtekoa, §1, 34.2.

Egunerokoaren zenbatekoa, §1, 34.5.

Jarraikakoa, §1, 34.4.

Banaketa, §1, 34.2.

Iraupena, §1, 34.1.

Benetakoa, §1, 34.3.

Bereziak, §1, 11.2.e), 12 eta 34.7.

Ezartzea

Kontratuaren klausula, §1, 34.1.

Hitzarmen kolektiboaren edukia, §1, 34.1 eta 34.2.

Máxima, §1, 34.1.  
 Modificación, §1, 41.1.a).  
 Nocturna, §1, 36.1.  
 Nulidad de normas que contengan discriminaciones en materia de, §1, 17.1.  
 Reducción de trabajadora víctima de violencia de género, §1, 37.7.  
 Reducción en contrato de trabajo para la formación, §1, 11.2.  
 Reducción por guarda de menores o minusválidos, §1, 37.5.  
 Reducción por lactancia de hijos, §1, 37.4.  
 Trabajo a tiempo parcial y de relevo, §1, 12.  
 Turnos de trabajo, §1, 36.3.  
 (Véase *Horas extraordinarias*)

### Jubilación del empresario

Causa de extinción del contrato de trabajo, §1, 49.1.g).

### Jubilación del trabajador

Causa de extinción del contrato de trabajo, §1, 49.1.f).  
 Contrato de relevo, §1, 12.6.  
 Forzosa, §1, DA 10.

### Jurisdicción social

Competencia  
 En conflictos colectivos, §4, 19.b)  
 Por remisión del Estatuto de los Trabajadores, §1, 9, 33.2, 33.3, 33.6, 38.2, 39.4, 40.1, 40.4, 41.3, 53, 55, 56, 57, 58.2, 64, 65.1, 75, 76, 90.5, 91 y DF 2.

## L

### Lactancia

De hijos  
 Permiso, §1, 37.4.

### Laudo arbitral

En procedimiento de conflictos colectivos, §4, 24.  
 Huelga y conflictos novatorios, §4, 11.c) y 20.

Gehienekoa, §1, 34.1.  
 Aldaraztea, §1, 41.1.a).  
 Gauekoa, §1, 36.1.  
 Bereizkeria dakarten arauen deuseztasuna, §1, 17.1.  
 Murrizketa genero-indarkeriaren biktimaren langilearen kasuan, §1, 37.7.  
 Murrizketa prestakuntzarako lan-contratuan, §1, 11.2.  
 Murrizketa adingabean edo minusbaliatuen legezko zaintzarengatik, §1, 37.5.  
 Murrizketa seme-alabak edoskitzeagatik, §1, 37.4.  
 Lanaldi partzialeko lana eta errelebuko lana, §1, 12.  
 Lan-txandak, §1, 36.3.  
 (Ikus *Aparteko orduak*)

### Enpresaburuak jubilazioa hartzea

Lan-contratua azkentzeko arrazoa, §1, 49.1.g).

### Langileak jubilazioa hartzea

Lan-contratua azkentzeko arrazoa, §1, 49.1.f).  
 Errelebu-contratua, §1, 12.6.  
 Derrigorrekoa, §1, 10. x. g.

### Lan-jurisdikzioa

Eskumena  
 Gatazka kolektiboetan, §4, 19.b).  
 Langileen Estatutuak horretara igorpena egiteagatik, §1, 9, 33.2, 33.3, 33.6, 38.2, 39.4, 40.1, 40.4, 41.3, 53, 55, 56, 57, 58.2, 64, 65.1, 75, 76, 90.5, 91 eta 2. a. x.

### Edoskitzea

Seme-alabak  
 Baimena, §1, 37.4.

### Tartekaritza-laudoa

Gatazka kolektiboetako prozeduran, §4, 24.  
 Greba eta aldaberritze-gatazkak, §4, 11.c) eta 20.

### Legislación laboral

Aplicación a empresas españolas en el extranjero, §1, 1.4.

Inaplicación al trabajo por cuenta propia, §1, DF 1.

### Legislación sobre prevención de riesgos laborales

Composición, §2, 1, 2, 6 y 7.

Distribución de competencias entre el Estado y las comunidades autónomas, §2, DA 3.

Naturaleza, §2, 2.1.

### Legitimación para negociación de convenios colectivos

(Véase *Convenios colectivos*)

### Lengua

No discriminación, §1, 4.2.c) y 17.1.

### Libertad de contratación, §1, 1.1 y 16.1.

### Libertad de expresión

Del comité de empresa en materias concernientes a la esfera de su representación, §1, 68.d).

### Libertad sindical

Contenido, §3, 2.1.

Derecho a afiliarse en sindicato, §3, 2.1.b).

Derecho a elegir representantes del sindicato, §3, 2.1.c).

Derecho a la actividad sindical, §3, 2.1.d).

Derecho a separarse de sindicato, §3, 2.1.b).

Fundación de sindicatos, §3, 2.1.a).

Discriminación en base a ella, §3, 12.

Ejercer, §3, 2.2.

Afiliación a federaciones, confederaciones y organizaciones internacionales, §3, 2.2.b).

Constitución de federaciones, confederaciones y organizaciones internacionales, §3, 2.2.b).

Formular el programa de acción del sindicato, §3, 2.2.a).

Organización de la actividad del sindicato, §3, 2.2.a).

### Lan-legeria

Atzerrian dauden Espainiako enpresei aplikatzea, §1, 1.4.

Beregaineko lanari ez aplikatzea, §1, 1. a. x.

### Lan-arriskuak prebenitzeko legeria

Osaketa, §2, 1, 2, 6 eta 7.

Eskumenen banaketa estatuaren eta autonomia-erkidegoen artean, §2, 3. x. g.

Izaera, §2, 2.1.

### Hitzarmen kolektiboak negoziatzeko legitimazioa

(Ikus *Hitzarmen kolektiboak*)

### Hizkuntza

Berezkeriarik eza, §1, 4.2.c) eta 17.1.

### Kontratatze askatasuna, §1, 1.1 eta 16.1.

### Adierazpen-askatasuna

Enpresa-batzordeak, bere ordezkaritzako gaietan, §1, 68.d).

### Sindikatu-askatasuna

Edukia, §3, 2.1.

Sindikatuan afiliatzeko eskubidea, §3, 2.1.b).

Sindikatu-ordezkariek hautatzeko eskubidea, §3, 2.1.c).

Sindikatu-jarduerarako eskubidea, §3, 2.1.d).

Sindikatu uzteko eskubidea, §3, 2.1.b).

Sindikatuak sortzea, §3, 2.1.a).

Haren arabera berezkeria, §3, 12.

Egikaritzea, §3, 2.2.

Federazio, konfederazio eta nazioarteko erakundeetan afiliatzea, §3, 2.2.b).

Federazio, konfederazio eta nazioarteko erakundeak eratzea, §3, 2.2.b).

Sindikatuaren ekintza-egitaraua azaltzea, §3, 2.2.a).

Sindikatuaren jarduera antolatzea, §3, 2.2.a).



Organización de la administración interna del sindicato, §3, 2.2.a).  
Presentación de candidaturas a órganos de representación unitaria o extrasindical, §3, 2.2.d).

(Véase *Delegados de personal y comités de empresa*)

Redacción de estatutos y reglamento del sindicato, §3, 2.2.a).

Separación de federaciones, confederaciones y organizaciones internacionales, §3, 2.2.b).

(Véanse *Conflictos colectivos, Conflictos individuales, Huelga y Negociación colectiva*)

Injerencia, §3, 12, 13, 14 y 15.

Protección jurisdiccional, §3, 13, 14 y 15.

Reconocimiento del derecho, §3, 1.2.

Regulación, §3, 1 a 3.

Sujetos exceptuados, §3, 3.1.

Titulares

Cuerpos y Fuerzas de Seguridad sin carácter militar, §3, 1.5.

Empresarios, §3, DD.

Funcionarios, §3, 1.2.

Jueces, magistrados y fiscales, §3, 1.4.

Trabajadores, §3, 1.1.

Tutela, §3, 12 a 15.

(Véanse *Acción sindical, Afiliación sindical, Asociaciones empresariales, Secciones sindicales y Sindicatos*)

**Libro registro, §1, 42.4.**

**Libros del empresario**

Competencia del comité de empresa, §1, 64.1.3.

Derecho a examinarlos, §1, 13.4, 29.2 y 35.5.

**Liquidación**

Del salario, §1, 29.

**Locales**

De trabajo

Condiciones de seguridad e higiene en el trabajo, §1, 13.2 y 19.

Determinación, §1, 1.5.

Sindikatuen barne-administrazioa antolatzea, §3, 2.2.a).

Hautagai-zerrendak aurkeztea ordezkaritza bateratuko organoetan edo sindikatuaz besteko ordezkaritza-organoetan, §3, 2.2.d).

(Ikus *Langileen eskuordeak eta enpresa-batzordeak*)

Sindikatuaren estatutuak eta errege-lamendua idaztea, §3, 2.2.a).

Federazioak, konfederazioak eta nazioarteko erakundeak uztea, §3, 2.2.b).

(Ikus *Gatazka kolektiboak, Banakako gatazkak, Greba eta Negoziazio kolektiboak*)

Esku-sartzea, §3, 12, 13, 14 eta 15.

Jurisdikzio-babesa, §3, 13, 14 eta 15.

Eskubidea aitortzea, §3, 1.2.

Arautzea, §3, 1.etik 3.era.

Salbuetsitako subjektuak, §3, 3.1.

Titularrak

Izaera militarrik gabeko segurtasun-kidego eta -indarrak, §3, 1.5.

Enpresaburuak, §3, x. in.

Funtzionarioak, §3, 1.2.

Epaile, magistratu eta fiskalak, §3, 1.4.

Langileak, §3, 1.1.

Babesa, §3, 12.etik 15.era.

(Ikus *Sindikatu-ekintza, Sindikatu-afiliazioa, Enpresaburuaren elkartuak, Sindikatu-atalak eta Sindikatuak*)

**Erregistro-liburua, §1, 42.4.**

**Enpresaburuaren liburuak**

Enpresa-batzordearen eskumena, §1, 64.1.3.

Aztertzeko eskubidea, §1, 13.4, 29.2 eta 35.5.

**Likidatzea**

Alokairua, §1, 29.

**Lokalak**

Lan egiteko

Laneko segurtasun- eta higiene-baldintzak, §1, 13.2 eta 19.

Zehaztea, §1, 1.5.

En trabajo a domicilio, **§1**, 13.1.  
 Para votación de representantes de los  
 trabajadores, **§1**, 75.  
 Para actividades de representación, **§1**, 81.  
 Para reuniones, **§1**, 78.  
 Para secciones sindicales, **§3**, 8.2.c)

Etxean lan egiten denean, **§1**, 13.1.  
 Langileen ordezkarien botaziorako, **§1**,  
 75.  
 Ordezkaritza-jardueretarako, **§1**, 81.  
 Bilerak egiteko, **§1**, 78.  
 Sindikatu-atalentzat, **§3**, 8.2.c).

## M

### **Marina mercante y de pesca** (Véase *Trabajo. En el mar*)

#### **Maternidad**

Asimilación de la adopción y del acogimiento, **§1**, 46.3 y 48.4.  
 Causa de despido nulo, **§1**, 53.4 y 55.5.  
 Causa de suspensión del contrato de trabajo, **§1**, 45.1.d).  
 Excedencia voluntaria, **§1**, 46.1.  
 No se computa como falta de asistencia a efectos de extinción del contrato de trabajo, **§1**, 52.d).  
 Permiso para realizar exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, **§1**, 37.3.f).  
 Reserva del puesto de trabajo, **§1**, 48.1 y 48.4.  
 Prevención de riesgos laborales, **§2**, 26.

#### **Matrimonio**

Permisos, **§1**, 37.3.a).  
 Derecho de excedencia de un consorte o del otro, **§1**, 46.3.  
 Preferencia del cónyuge en traslado, **§1**, 40.3.

#### **Mediación**

En deliberaciones de negociación colectiva, **§1**, 89.4.

#### **Mediadores**

(Véase *Representantes de comercio*)

#### **Médicos de empresa**

Reconocimiento por mandato del empresario, **§1**, 20.4.

### **Merkataritzako eta arrantzako marina** (Ikus *Lana. Itsasoan*)

#### **Amatasuna**

Adopzioa eta familia-harrera berdines-  
 tea, **§1**, 46.3 eta 48.4.  
 Kaleratze deusezaren arrazoia, **§1**, 53.4  
 eta 55.5.  
 Lan-kontratua eteteko arrazoia, **§1**, 45.1.d).  
 Borondatezko eszedentzia, **§1**, 46.1.  
 Ez da zenbatzen lanera ez-joate gisa lan-  
 -kontratua azkentzeko, **§1**, 52.d).  
 Baimena, erditu aurreko azterketak eta  
 erditzea prestatzeko teknikak egite-  
 ko, **§1**, 37.3.f).  
 Lanpostua erreserbatzea, **§1**, 48.1 eta  
 48.4.  
 Lan-arrikuak prebenitzea, **§2**, 26.

#### **Ezkontza**

Baimenak, **§1**, 37.3.a).  
 Ezkontide baten edo bestearen eszeden-  
 tzia-eskubidea, **§1**, 46.3.  
 Ezkontidearen lehentasuna lekualdaketa  
 dagoenean, **§1**, 40.3.

#### **Bitartekaritza**

Negoiazio kolektiboaren eztabaidetan,  
**§1**, 89.4.

#### **Bitartekariak**

(Ikus *Merkataritzako ordezkariak*)

#### **Enpresako medikuak**

Enpresaburuak agindutako azterketa, **§1**,  
 20.4.

**Mejoras voluntarias**

Naturaliza extrasalarial, §1, 26.2.

**Memoria de la empresa**

Información al comité de empresa, §1, 64.1.3.

**Menores**

De dieciocho años

Capacidad de contratar, §1, 7.b).

Jornada de trabajo, §1, 34.3.

Período de descanso, §1, 34.4.

Prohibición de determinados trabajos, §1, 6.2.

Prohibición de realizar horas extraordinarias, §1, 6.3.

Prohibición de realizar trabajos nocturnos, §1, 6.2.

De dieciséis años

Prohibición de admisión al trabajo, §1, 6.1.

Trabajo en espectáculos públicos, §1, 6.4.

De seis años

Permisos por guarda legal de los mismos, §1, 37.5.

Prevención de riesgos laborales, §2, 27.  
(Véanse *Trabajadores. Menores*)

**Mercancías peligrosas**

Normativa del transporte de, §2, DA 7.

**Mesa electoral en elecciones de representantes de los trabajadores**

(Véase *Elección de comités de empresa y delegados de personal*)

**Minas**

Normativa de prevención de riesgos laborales, §2, 7.2 y DD única.

**Ministerio de Sanidad y Consumo**

Reordenación orgánica, §2, DA 2.

**Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales/  
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social**

Funciones, §5, 2.

Ampliación o limitación de jornada de trabajo, §1, 34.7.

**Borondatezko hobekuntzak**

Alokairuaz besteko izaera, §1, 26.2.

**Enpresako oroitidazkia**

Enpresa-batzordeari informazioa ematea, §1, 64.1.3.

**Adingabeak**

Hemezortzi urtetik beherakoak

Kontratatzeko gaitasuna, §1, 7.b).

Lanaldia, §1, 34.3.

Atsedendia, §1, 34.4.

Lan batzuk egiteko debekua, §1, 6.2.

Aparteko orduak egiteko debekua, §1, 6.3.

Gaueko lanak egitea debekatzea, §1, 6.2.

Hamasei urtetik beherakoak

Lanerako hartzea debekatzea, §1, 6.1.

Jendaurreko ikuskizunetako lana, §1, 6.4.

Sei urtetik beherakoak

Baimenak legezko zaintzarengatik, §1, 37.5.

Lan-arriskuak prebenitzea, §2, 27.  
(Ikus *Langileak. Adingabeak*)

**Merkatu-gai arriskutsuak**

Garraiatzeko arautegia, §2, 7. x. g.

**Hauteskunde-mahaiaik langileen ordezkarien hauteskundeetan**

(Ikus *Enpresa-batzordeak eta langileen eskuordeak hautatzea*)

**Meatzekak**

Lan-arriskuak prebenitzeko arautegia, §2, 7.2 eta x. ind. bakarra.

**Osasun eta Kontsumo Ministerioa**

Berrantolatze organikoa, §2, 2. x. g.

**Lan eta Gizarte Arazoetarako Ministerioa/  
Lan eta Gizarte Segurantzaren Ministerioa**

Eginkizunak, §5, 2.

Lanaldia luzatzea edo murriztea, §1, 34.7.

Extensión de convenios colectivos, §1, 92.2.

Propuesta al Gobierno de actividades prohibidas a menores de dieciocho años, §1, 6.2.

Redacción del Código de Trabajo, §1, DA 8.

Regulación de condiciones de trabajo por rama de actividad, §1, DA 7.

Fondo de Garantía Salarial, §1, 33.

### Minusválidos

Relación laboral especial, §1, 2.1.g).  
(Véanse *Personas con capacidad limitada y Trabajadores. Minusválidos*)

### Modificaciones de las condiciones de trabajo

#### Sustanciales

Concepto, §1, 41.1.

Enumeración, §1, 41.1.

Extinción del contrato de trabajo, §1, 41.3, 49.1.j), 50.1.a) y 50.1.c).

Indemnización, §1, 41.3 y 50.2.

Notificación, §1, 41.3.

Período de consultas, §1, 41.4.

Traslados, §1, 40 y 41.5.

### Modificaciones técnicas

Falta de adaptación del trabajador

Causa de extinción del contrato de trabajo, §1, 52.b).

### Moneda

Pago de salarios, §1, 29.4.

### Mora

*Accipiendi* del empresario, §1, 30.

Intereses en pago de salarios, §1, 29.3.

### Movilidad funcional

Limitaciones, §1, 39.1.

Para la realización de funciones inferiores al grupo profesional o categorías equivalentes, §1, 39.2.

Para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o categorías equivalentes, §1, 39.2.

Para la realización de funciones superiores al grupo profesional o categorías equivalentes, §1, 39.4.

Hitzarmen kolektiboak hedatzea, §1, 92.2.

Hemezortzi urtetik beherakoei debeatutako jarduerak Gobernuari proposatzea, §1, 6.2.

Lan-kodea idatzea, §1, 8. x. g.

Lan-baldintzak jarduera-adarren araberatzea, §1, 7. x. g.

Alokairuak Bermatzeko Funtsa, §1, 33.

### Minusbaliatuak

Izaera bereziko lan-harremanak, §1, 2.1.g).  
(Ikus *Gaitasun mugatua duten pertsonak eta Langileak. Minusbaliatuak*)

### Lan-baldintzak aldaratzea

#### Funtsezkoak

Kontzeptua, §1, 41.1.

Zerrendatzea, §1, 41.1.

Lan-kontratua azkentzea, §1, 41.3, 49.1.j), 50.1.a) eta 50.1.c).

Kalte-ordaina, §1, 41.3 eta 50.2.

Jakinaraztea, §1, 41.3.

Kontsultaldia, §1, 41.4.

Lekualdaketak, §1, 40 eta 41.5.

### Aldarazpen teknikoak

Langilea ez moldatzea

Lan-kontratua azkentzeko arrazoia, §1, 52.b).

### Dirua

Alokairuak ordaintzea, §1, 29.4.

### Berantzia

*Accipiendi*, enpresaburuarena §1, 30.

Korrituak alokairuak ordaintzean, §1, 29.3.

### Mugigarritasun funtzionala

Mugak, §1, 39.1.

Lanbide-taldeari edo kategoría baliokideei dagozkien eginkizunak baino beheragokoak gauzatzeko, §1, 39.2.

Lanbide-taldeari edo kategoría baliokideei ez dagozkien eginkizunak gauzatzeko, §1, 39.2.

Lanbide-taldeari edo kategoría baliokideei dagozkien eginkizunak baino goragokoak gauzatzeko, §1, 39.4.

Protección a la maternidad, §2, 26.2.  
 Reclamación ante jurisdicción competente, §1, 39.4.  
 Retribución, §1, 39.3.

### Movilidad geográfica

De cónyuges, §1, 40.3.  
 De representantes de los trabajadores, §1, 40.5.  
 Desplazamientos temporales, §1, 40.4.  
 Período de consultas, §1, 40.2.  
 Traslado del centro de trabajo, §1, 40.1.

### Muerte

De parientes  
 Permiso, §1, 37.3.b).  
 Del empresario  
 Causa de extinción del contrato de trabajo, §1, 49.1.g).  
 Del trabajador  
 Causa de extinción del contrato de trabajo, §1, 49.1.e).

### Mujer

No discriminación por razón de sexo, §1, 4.2.c), 17.1 y 28.  
 Permiso por lactancia de hijos, §1, 37.4.  
 (Véanse *Maternidad y Matrimonio*)

### Multa

Prohibición de multas de haber, §1, 58.3.

### Mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

(Véase *Servicios de prevención de riesgos laborales*)

### Mutuo acuerdo

De trabajador y empresario  
 Extinción del contrato de trabajo, §1, 49.1.a).  
 Suspensión del contrato de trabajo, §1, 45.1.a).

Amatasuna babestea, §2, 26.2.  
 Erreklamazioa jurisdikzio eskuduneari, §1, 39.4.  
 Ordainsariak, §1, 39.3.

### Mugigarritasun geografikoa

Ezkontideena, §1, 40.3.  
 Langileen ordezkariena, §1, 40.5.  
 Aldi baterako joanarazteak, §1, 40.4.  
 Kontsultaldia, §1, 40.2.  
 Lantokia lekualdatzea, §1, 40.1.

### Heriotza

Ahaideak  
 Baimena, §1, 37.3.b).  
 Enpresaburuarena  
 Lan-kontratua azkentzeko arrazoia, §1, 49.1.g).  
 Langilearena  
 Lan-kontratua azkentzeko arrazoia, §1, 49.1.e).

### Emakumea

Bereizkeriarik eza sexuaren ondorioz, §1, 4.2.c), 17.1 eta 28.  
 Baimena seme-alabak edoskitzeagatik, §1, 37.4.  
 (Ikus *Amatasuna eta Ezkontza*)

### Isuna

Alokairuen gainekoa debekatzea, §1, 58.3.

### Lan-istripu eta lanbide-gaixotasunen mutiak

(Ikus *Lan-arriskuak prebenitzeko zerbitzuak*)

### Adostasuna

Langilea eta enpresaburua  
 Lan-kontratua azkentzea, §1, 49.1.a).  
 Lan-kontratua etetea, §1, 45.1.a).

## N

### Nacimiento

Causa de excedencia, §1, 46.3.

### Jaiotza

Eszedentzia-arrazoia, §1, 46.3.

Permiso, **§1**, 37.3.b).  
(Véase *Maternidad*)

### **Navidad**

Fiesta de ámbito estatal, **§1**, 37.2.  
Gratificación extraordinaria, **§1**, 31.

### **Negociación colectiva**

Como contenido del ejercicio de la libertad sindical, **§3**, 2.2.d).  
Como derecho de las secciones sindicales, **§3**, 8.2.b).  
Derecho a, **§1**, 4.1.c).  
(Véanse *Convenios colectivos*)

### **Niños**

(Véase *Menores*)

**Norma más favorable**, **§1**, 3.3.

**Norma mínima**, **§1**, 3.3.

### **Nulidad**

De actos discriminatorios, **§1**, 17.1; **§3**, 12.  
De pactos en materia de Seguridad Social y fiscal, **§1**, 26.4.  
De renuncia de derechos, **§1**, 3.5.  
Del contrato de trabajo  
Parcial, **§1**, 9.1 y 26.4.  
Total, **§1**, 9.2.  
Del convenio colectivo, **§1**, 90.  
Del despido, **§1**, 53.4, 55.5 y 55.6.

**Número de la Seguridad Social**, **§5**, 21.

Fecha de exigibilidad y disponibilidad, **§5**, DA 1.  
(Véanse *Afiliación* y *Alta*)

Baimena, **§1**, 37.3.b).  
(Ikus *Amatasuna*)

### **Gabonak**

Estatu osoko jaia, **§1**, 37.2.  
Aparteko haborokina, **§1**, 31.

### **Negoiazio kolektiboa**

Sindikatu-askatasuna egikaritzeko eduki gisa, **§3**, 2.2.d).  
Sindikatu-atalen eskubide gisa, **§3**, 8.2.b).  
Eskubidea, **§1**, 4.1.c).  
(Ikus *Hitzarmen kolektiboak*)

### **Haurrak**

(Ikus *Adingabeak*)

**Araurik mesedegarriena**, **§1**, 3.3.

**Gutxieneko araua**, **§1**, 3.3.

### **Deuseztasuna**

Bereizkeria dakarten egintzak, **§1**, 17.1; **§3**, 12.  
Gizarte Segurantzaren eta zergen inguruko itunak, **§1**, 26.4.  
Eskubideei uko egitea, **§1**, 3.5.  
Lan-kontratua  
Zati batean, **§1**, 9.1 eta 26.4.  
Oso-osoan, **§1**, 9.2.  
Hitzarmen kolektiboa, **§1**, 90.  
Kaleratzea, **§1**, 53.4, 55.5 eta 55.6.

**Gizarte Segurantzako zenbakia**, **§5**, 21.

Eskatzeko eta erabiltzeko data, **§5**, 1. x. g.  
(Ikus *Afiliazioa* eta *Alta*)

## **O**

### **Objetos**

Elaborados por los trabajadores, **§1**, 32.2.

**Obligaciones del contratista**, **§1**, 42.

### **Obligaciones del trabajador**

En materia de prevención de riesgos laborales, **§2**, 29.

### **Objektuak**

Langileek egindakoak, **§1**, 32.2.

**Kontratariairen betebeharrak**, **§1**, 42.

### **Langilearen betebeharrak**

Lan-arriskuak prebenitzeko arloan, **§2**, 29.

**Obras sociales**

Gestión en la empresa, §1, 64.1.10.

**Ocupación del centro de trabajo**

En caso de huelga, §4, 12.1.b).

**Ocupación efectiva**

Derecho del trabajador, §1, 4.2.a).

**Ofensas verbales o físicas**

Causa de despido, §1, 54.2.c).

**Oficina de empleo**

Comunicación de contratación de trabajadores, §1, 16.1.

Remisión de la copia básica de los contratos, §1, 8.3.

Visado de contrato de trabajo a domicilio, §1, 13.2.

(Véase *Empleo*)

**Oficio**

Derecho a la libre elección, §1, 4.1.a).

**Operaciones mercantiles**

Exclusión del ámbito de aplicación del Estatuto de los Trabajadores de determinadas personas que intervengan en ellas, §1, 3.f).

**Ordenanzas de trabajo**

Normas transitorias, §1, DT 6.

**Organización de los Servicios Médicos de Empresa**

Extinción, §2, DA 2.

**Órganos de representación unitaria o extrasindical**

(Véase *Comité de empresa, Delegados de personal y Delegados de personal y comités de empresa*)

**Gizarte-lanak**

Enpresan kudeaketa, §1, 64.1.10.

**Lantokia okupatzea**

Greba dagoenean, §4, 12.1.b).

**Lanean benetan jardutea**

Langilearen eskubidea, §1, 4.2.a).

**Ahozko irainak eta eraso fisikoak**

Kaleratze-arrazoia, §1, 54.2.c).

**Enplegu-bulegoa**

Kontratutako langileen komunikazioa, §1, 16.1.

Kontratuen oinarritzko kopia ematea, §1, 8.3.

Etxean lan egiteko lan-kontratua ikus-onestea, §1, 13.2.

(Ikus *Enplegua*)

**Ogibidea**

Askatasunez aukeratzeko eskubidea, §1, 4.1.a).

**Merkataritzako eragiketak**

Halakoetan parte hartzen duten pertsona batzuk Langileen Estatutuaren aplikazio-esparrutik baztertea, §1, 3.f).

**Lan-ordenantzak**

Arau iragankorrak, §1, 6. x. i.

**Enpresako Mediku-zerbitzuen Antolakundea**

Azkentzea, §2, 2. x. g.

**Ordezkaritza bateratuko organoak edo sindikatuaz besteko ordezkari-tza-organok**

(Ikus *Enpresa-batzordea, Langileen eskuordeak eta Langileen eskuordeak eta enpresa-batzordeak*)

---

**P**
**Pacto de no concurrencia**

Duración, §1, 21.2.

**Ez lehiatzeko ituna**

Iraupena, §1, 21.2.

Requisitos, §1, 21.2.

Rescisión, §1, 21.3.

### **Padres**

Consentimiento para contratación de menores, §1, 7.b).

De disminuidos despedidos por causas objetivas, §1, 53.2.

Derecho a excedencia por nacimiento, §1, 46.3.

Derecho a reducción de jornada por guarda legal de menores y minusválidos, §1, 37.5.

Derecho a reducción de jornada por lactancia de hijos, §1, 37.4.

Muerte o enfermedad como causa de permiso, §1, 37.3.b).

### **Pagos extraordinarios**

(Véase *Gratificaciones extraordinarias*)

### **Pago**

Del salario, §1, 29.1.

### **Papeleta de conciliación**

(Véase *Conciliación. Previa*)

### **Paralización de actividades**

Por ausencia de medidas de seguridad y salud, §2, 21.3 y 44.

### **Parientes**

Permiso por enfermedad o fallecimiento, §1, 37.3.b).

### **Partes del contrato de trabajo, §1, 1.1 y 3.1.c).**

### **Participación en la empresa**

Derecho, §1, 4.1.g) y 61.

Regulación, §2, 12 y 33 a 40.

(Véanse *Comité de empresa, Delegados de personal, Delegados de personal y comités de empresa y Representantes de los trabajadores*)

### **Parto**

(Véase *Maternidad*)

### **Patrimonio**

Empresarial

Protección, §1, 18.

Betekizunak, §1, 21.2.

Hutsaltzea, §1, 21.3.

### **Gurasoak**

Adingabeak kontratatzeko adostasuna, §1, 7.b).

Arrazoi objektiboen ondorioz kaleratutako urrituak, §1, 53.2.

Jaiotzaren ondorioz eszendentzia izateko eskubidea, §1, 46.3.

Adingabeen eta minusbaliatuen legezko zaintzarengatik lanaldia murrizteko eskubidea, §1, 37.5.

Seme-alabak edoskitzeagatik lanaldia murriztea, §1, 37.4.

Heriotza edo gaixotasuna baimena izateko arrazoi gisa, §1, 37.3.b).

### **Aparteko pagak**

(Ikus *Aparteko haborokinak*)

### **Ordaintzea**

Alokairua, §1, 29.1.

### **Adiskidetze-orria**

(Ikus *Adiskidetzea. Aurretiaz*)

### **Jarduerak geldiaraztea**

Segurtasun- eta osasun-neurririk ez izateagatik, §2, 21.3 eta 44.

### **Ahaideak**

Baimena gaixotasunarengatik edo heriotzarengatik, §1, 37.3.b).

### **Lan-kontratuaren alderdiak, §1, 1.1 eta 3.1.c).**

### **Enpresan parte hartzea**

Eskubidea, §1, 4.1.g) eta 61.

Arauketa, §2, 12 eta 33.etik 40.era.

(Ikus *Enpresa-batzordea, Langileen eskuordeak, Langileen eskuordeak eta enpresa-batzordeak eta Langileen ordezkariak*)

### **Erditzea**

(Ikus *Amatasuna*)

### **Ondarea**

Enpresaburua

Babestea, §1, 18.



Disfrute temporal del público por asociaciones empresariales, §1, DA 6.

### Patronal

(Véase *Asociaciones empresariales*)

### Patrono

(Véase *Empresario*)

### Paz laboral

Regulación en convenio colectivo, §1, 82.2.

### Penados

Relación laboral de carácter especial, §1, 2.1.c).

### Período de consultas

En expedientes de regulación de empleo, §1, 51.2 y 51.4.

### Período de prueba

Cómputo a efectos de antigüedad, §1, 14.3.

Deducción del tiempo de trabajo en prácticas, §1, 11.1.f)

Derechos y obligaciones, §1, 14.2.

Duración, §1, 14.1.

Interrupción del cómputo del período de prueba, §1, 14.3.

Resolución de la relación laboral, §1, 14.2.

### Permanencia en la empresa

De representantes de los trabajadores, §1, 40.5, 51.7 y 68.b).

Pacto de, §1, 21.4.

### Permisos del trabajador

Anual

(Véase *Vacaciones anuales*)

No computables a efectos de despido por causas objetivas, §1, 53.2.

Por buscar nuevo empleo en extinción del contrato de trabajo por causas objetivas, §1, 53.2.

Por cumplimiento de deber público personal, §1, 37.3.d).

Por desplazamiento, §1, 40.4.

Por enfermedad o muerte de parientes, §1, 37.3.b).

Enpresaburuen elkarteek aldi batean ondare publikoaz gozatzea, §1, 6. x. g.

### Ugazaberia

(Ikus *Enpresaburuen elkarteak*)

### Ugazaba

(Ikus *Enpresaburua*)

### Laneko bakea

Hitzarmen kolektiboan arautzea, §1, 82.2.

### Zigortuak

Izarea bereziko lan-harremanak, §1, 2.1.c).

### Kontsultaldia

Enplegu-erregulazioko espedienteetan, §1, 51.2 eta 51.4.

### Probaldia

Zenbatzea antzinatasun-ondoretarako, §1, 14.3.

Praktikaldiko lan-denbora kentzea, §1, 11.1.f).

Es kubide eta betebeharrak, §1, 14.2.

Iraupena, §1, 14.1.

Probaldia geldiaraztea, §1, 14.3.

Lan-harremanak suntsiaraztea, §1, 14.2.

### Enpresan gelditzea

Langileen ordezkarriak, §1, 40.5, 51.7 eta 68.b).

Ituna, §1, 21.4.

### Langilearen baimenak

Urtekoak

(Ikus *Urteko oporrak*)

Ez dira zenbatzen arrazoi objektiboen ondoriozko kaleratzearen ondoretarako, §1, 53.2.

Enplegu berria bilatzeagatik, arrazoi objektiboen ondorioz lan-kontratua azkentzen denean, §1, 53.2.

Eginbehar publiko eta pertsonala beteagatik, §1, 37.3.d).

Joanarazteagatik, §1, 40.4.

Ahaideen gaixotasun edo heriotzarengatik, §1, 37.3.b).

- Por exámenes, §1, 23.1.a).
- Por funciones sindicales o de representación, §1, 37.3.e); §3, 9.1.a).
- Por guarda legal de menores, §1, 37.5.
- Por guarda legal de minusválidos, §1, 37.5.
- Por lactancia de hijos, §1, 37.4.
- Por matrimonio, §1, 37.3.a).
- Por nacimiento de hijo, §1, 37.3.b).
- Por realizar exámenes prenatales, §1, 37.3.f).
- Por realizar técnicas de preparación al parto, §1, 37.3.f).
- Por traslado de domicilio, §1, 37.3.c).

### Personal de alta dirección

- Relación laboral de carácter especial, §1, 2.1.a).
- Retribuciones
  - Garantía, §1, DA, 5.

### Personas con capacidad limitada

- Capacidad para contratar, §1, 7.b).
- No discriminación, §1, 4.2.c).
- Permisos por guarda legal de las mismas, §1, 37.5.
- Trabajo de formación, §1, 11.2.

### Planes de formación

- En contrato de trabajo para la formación, §1, 11.2.e).

### Plazos

- De caducidad de acciones por despido, §1, 59.3.
- De prescripción de acciones derivadas del contrato de trabajo, §1, 59.1 y 59.2.
- De prescripción de faltas, §1, 60.
- De prescripción de infracciones, §1, 60.
- De vigencia de convenios colectivos, §1, 86.
- Despido colectivo, §1, 51.
- Despido improcedente, §1, 56.
- Excedencia voluntaria, §1, 46.2 y 46.3.
- Para el ejercicio de derechos de preferencia de crédito salarial, §1, 32.4.

- Azterketen ondorioz, §1, 23.1.a).
- Sindikatu- edo ordezkaritza-eginkizunen ondorioz, §1, 37.3.e); §3. 9.1.a).
- Adingabeen legezko zaintzarenatik, §1, 37.5.
- Minusbaliatuen legezko zaintzarenatik, §1, 37.5.
- Seme-alabak edoskitzeagatik, §1, 37.4.
- Ezkontzeagatik, §1, 37.3.a).
- Semea edo alaba jaiotzeagatik, §1, 37.3.b).
- Erditu aurreko azterketak egiteagatik, §1, 37.3.f).
- Erditzea prestatzeko teknikak egiteagatik, §1, 37.3.f).
- Bizilekua lekualdatzeagatik, §1, 37.3.c).

### Goi-zuzendaritzako langileak

- Izaera bereziko lan-harremanak, §1, 2.1.a).
- Ordainsariak
  - Bermea, §1, 5. x. g.

### Gaitasun mugatua duten pertsonak

- Kontratatzeko gaitasuna, §1, 7.b).
- Bereizkeriarik eza, §1, 4.2.c).
- Baimenak, halakoan legezko zaintzarenatik, §1, 37.5.
- Prestakuntzako lana, §1, 11.2.

### Prestakuntza-planak

- Prestakuntzarako lan-kontratuan, §1, 11.2.e).

### Epeak

- Kaleratzearen ondoriozko akzioak irautgitzeko, §1, 59.3.
- Lan-kontratuak eratorritako akzioak preskribatzeko, §1, 59.1 eta 59.2.
- Faltak preskribatzeko, §1, 60.
- Arau-hausteak preskribatzeko, §1, 60.
- Hitzarmen kolektiboen indarraldia, §1, 86.
- Kaleratze kolektiboa, §1, 51.
- Bidegabeko kaleratzea, §1, 56.
- Borondatezko eszedentzia, §1, 46.2 eta 46.3.
- Alokairu-kredituaren lehenasun-eskubi-deak egikaritzeko, §1, 32.4.

Para emitir informes por el comité de empresa, §1, 64.2.

Para la reincorporación en caso de ejercicio de cargo público, §1, 48.3.

Para resolver expedientes de traslados, §1, 40.

### **Política de empleo**

Política en materia de prevención de riesgos laborales, §2, 5.

Jubilación forzosa, §1, DA 10.

### **Prácticas**

(Véase *Contrato de trabajo en prácticas*)

### **Preaviso**

Asamblea de trabajadores, §1, 79.

Dimisión del trabajador, §1, 49.1.d).

Extinción de contrato de trabajo de duración determinada, §1, 49.1.c).

Extinción del contrato de trabajo por causas objetivas, §1, 53.

Fecha de disfrute de vacaciones, §1, 38.3.

Para denuncia de convenios colectivos, §1, 85.3.d).

Permisos, §1, 37.3.

Rescisión del acuerdo de plena dedicación, §1, 21.3.

### **Prescripción**

De acciones derivadas de contrato, §1, 59.

De faltas laborales, §1, 60.2.

De infracciones cometidas por empresarios, §1, 60.1.

En materia de ejercicio de derecho de preferencia de crédito salarial, §1, 32.4.

Pago de indemnizaciones por el Fondo de Garantía Salarial, §1, 33.7.

### **Prestación social sustitutoria**

Causa de suspensión del contrato de trabajo, §1, 45.1.e).

Reserva de puesto de trabajo, §1, 48.1 y 48.3.

### **Prestaciones personales obligatorias**

Exclusión del ámbito de aplicación del Estatuto de los Trabajadores, §1, 1.3.b).

### **Presunciones**

Ante silencio empresarial en despido improcedente, §1, 56.3.

Empresa-batzordeak txostenak emateko, §1, 64.2.

Kargu publikoa izateagatik enpresan berriro lanean hasteko, §1, 48.3.

Lekualdaketen espedienteak ebazteko, §1, 40.

### **Englegu-política**

Lan-arriskuak prebenitzeko politika, §2, 5.

Derrigorreko jubilazioa, §1, 10. x. g.

### **Praktikak**

(Ikus *Praktikaldiko lan-kontratua*)

### **Aurreabisua**

Langileen batzarra, §1, 79.

Langileak dimisioa aurkeztea, §1, 49.1.d).

Iraupen jakineko lan-kontratua azkentzea, §1, 49.1.c).

Arazoi objektiboen ondorioz lan-kontratua azkentzea, §1, 53.

Oporrez gozatzeko data, §1, 38.3.

Hitzarmen kolektiboak salatzeke, §1, 85.3.d).

Baimenak, §1, 37.3.

Arduraldi osoko akordioa hutsaltzea, §1, 21.3.

### **Preskripzioa**

Kontratuak eratorritako akzioak, §1, 59.

Laneko faltak, §1, 60.2.

Enpresaburuek egindako arau-haustekak, §1, 60.1.

Alokairu-kredituaren lehentasun-eskubi-dea egikaritzeko, §1, 32.4.

Alokairuak Bermatzeko Funtsak kalte-ordainak emateko, §1, 33.7.

### **Ordezko gizarte-prestazioa**

Lan-kontratua eteteko arrazoa, §1, 45.1.e).

Lanpostua erreserbatzea, §1, 48.1 eta 48.3.

### **Nahitaezko prestazio pertsonalak**

Langileen Estatutuaren aplikazio-esparrutik baztertea, §1, 1.3.b).

### **Presuntzioak**

Bidegabeko kaleratzean, enpresaburuaren isiltasunaren aurrean, §1, 56.3.

De carácter familiar del trabajo, **§1**, 1.3.e).

De duración indefinida del contrato de trabajo, **§1**, 8.2, 15.3 y 49.1.c).

De existencia del contrato de trabajo, **§1**, 8.1.

### **Prevención de riesgos laborales**

En general

Derecho del trabajador, **§1**, 4.2.d), 19.1 y 19.3.

Obligación del empresario, **§1**, 4.2.d) y 19.

Obligaciones del trabajador, **§1**, 5.b) y 19.2.

Regulación

A efectos laborales

En trabajo a domicilio, **§1**, 13.2.

En general, **§1**, 19.

Paralización de actividades peligrosas, **§1**, 19.5.

Participación de los trabajadores en la inscripción y control, **§1**, 19.3, 19.5, 64.1.8 y 64.1.9.b).

(Véanse *Seguridad e higiene en el trabajo* y *Seguridad y salud en el trabajo*)

### **Privación de libertad**

Causa de suspensión del contrato de trabajo, **§1**, 45.1.g).

Reserva del puesto de trabajo, **§1**, 48.1.

### **Procedimiento administrativo de regulación de empleo**

(Véase *Expediente de regulación de empleo*)

### **Procedimiento arbitral de impugnaciones electorales**

Normas aplicables, **§1**, 76.

### **Procedimiento concursal, §1, 32, 33.3 y 57.bis.**

### **Procedimiento electoral**

En empresas, **§1**, 69 a 76.

### **Procedimiento laboral**

(Véanse *Conflictos colectivos* y *Procedimiento electoral*)

Lanaren familia-izaera, **§1**, 1.3.e).

Lan-kontratuak iraupen mugagabea izatea, **§1**, 8.2, 15.3 eta 49.1.c).

Lan-kontratu izatea, **§1**, 8.1.

### **Lan-arriskuak prebenitzea**

Orokorrean

Langilearen eskubidea, **§1**, 4.2.d), 19.1 eta 19.3.

Enpresaburuaren betebeharra, **§1**, 4.2.d) eta 19.

Langilearen betebeharrak, **§1**, 5.b) eta 19.2.

Arautzea

Lan-ondoretarako

Etxean lan egiteko, **§1**, 13.2.

Orokorrean, **§1**, 19.

Jarduera arriskutsuak geldiaraztea, **§1**, 19.5.

Langileek inskripzioan eta kontrolean parte hartzea, **§1**, 19.3, 19.5, 64.1.8 eta 64.1.9.b).

(Ikus *Laneko segurtasun eta higienea* eta *Laneko segurtasun eta osasuna*)

### **Askatasunaz gabetzea**

Lan-kontratu eteteko arrazoia, **§1**, 45.1.g).

Lanpostua erreserbatzea, **§1**, 48.1.

### **Enplegu-erregulazioko administrazio-prozedura**

(Ikus *Enplegu-erregulazioko espedientea*)

### **Hauteskunde-aurkaratzeen tartekaritza-prozedura**

Aplikatu beharreko arauak, **§1**, 76.

### **Konkurtso-prozedura, §1, 32, 33.3 eta 57.bis.**

### **Hauteskunde-prozedura**

Enpresetan, **§1**, 69.etik 76.era.

### **Lan-prozedura**

(Ikus *Gatazka kolektiboak* eta *Hauteskunde-prozedura*)

**Proceso de conflictos colectivos**

(Véase *Conflictos colectivos*)

**Procesos productivos continuos**

Rotación de trabajadores, §1, 36.3.

**Productividad**

Contribución del comité de empresa, §1, 64.1.11.

Control, §1, 20.3.

Deber de contribuir a mejorarla, §1, 5.e).

Modificación, §1, 41.

Negociable en convenio colectivo, §1, 82.2.

**Productividad nacional**

Fijación del salario mínimo interprofesional, §1, 27.1.b).

**Profesión**

Derecho a la libre elección, §1, 4.1.a).

**Promoción económica**

De representante de los trabajadores, §1, 68.c).

Del trabajador, §1, 25.

**Promoción profesional**

Adaptación de la jornada de trabajo, §1, 23.1.b).

Ascensos, §1, 24.

De representantes de los trabajadores, §1, 68.c).

Derecho de los trabajadores, §1, 4.2.b).

Formación profesional, §1, 23.

Elección de turno de trabajo, §1, 23.1.a).

Permisos por exámenes, §1, 23.1.a).

Promoción económica, §1, 25.

Promoción profesional, §1, 23.

Trabajos de inferior categoría, §1, 39.2.

Trabajos de superior categoría, §1, 39.4.

**Propaganda y publicidad**

Derecho de los representantes de los trabajadores, §1, 64.1.12, 68.d) y 81.

**Prorrato**

De gratificaciones, §1, 31.

**Gatazka kolektiboen prozesua**

(Ikus *Gatazka kolektiboak*)

**Ekoiuzpen-prozesu jarraituak**

Langileak txandakatzea, §1, 36.3.

**Ekoiuzgarritasuna**

Enpresa-batzordearen ekarpena, §1, 64.1.11.

Kontrola, §1, 20.3.

Hobetzen lagutzeko eginbearra, §1, 5.e).

Aldaraztea, §1, 41.

Hitzarmen kolektiboan negoziatzeko modukoa, §1, 82.2.

**Estatuko ekoiuzgarritasuna**

Lanbide arteko gutxieneko alokairua ezartzea, §1, 27.1.b).

**Lanbidea**

Askatasunez aukeratzeko eskubidea, §1, 4.1.a).

**Aurrerakuntza ekonomikoa**

Langileen ordezkariak, §1, 68.c).

Langilearena, §1, 25.

**Lanbide-aurrerakuntza**

Lanaldia moldatzea, §1, 23.1.b).

Maila-igoerak, §1, 24.

Langileen ordezkariena, §1, 68.c).

Langileen eskubidea, §1, 4.2.b).

Lanbide-prestakuntza, §1, 23.

Lan-txanda aukeratzea, §1, 23.1.a).

Baimenak azterketen ondorioz, §1, 23.1.a).

Aurrerakuntza ekonomikoa, §1, 25.

Lanbide-aurrerakuntza, §1, 23.

Beheragoko kategoriako lanak, §1, 39.2.

Goragoko kategoriako lanak, §1, 39.4.

**Propaganda eta publizitatea**

Langileen ordezkarien eskubidea, §1, 64.1.12, 68.d) eta 81.

**Laintzea**

Haborokinak, §1, 31.

### **Prórroga**

De los contratos

Derecho de los representantes de los trabajadores a ser notificados, **§1**, 64.1.2.

Temporales, **§1**, 15 y 49.1.c).

De convenios colectivos, **§1**, 86.2.

### **Publicaciones**

Derecho de los representantes de los trabajadores a su distribución en la empresa, **§1**, 68.d).

### **Puertos**

(Véase *Estibadores portuarios*)

### **Puesto de trabajo**

Amortización, **§1**, 52.c).

Determinación del contenido de la prestación laboral, **§1**, 5.a).

Importancia para el cómputo de la jornada, **§1**, 34.5.

Obligación de abandonarlo

Trabajadora víctima de violencia de género, **§1**, 40.3.bis.

Procedimiento de valoración, **§1**, 64.1.4.e).

Reservado, **§1**, 15.1.c) y 48.

### **Luzapena**

Kontratuak

Langileen ordezkariak jakinarazpena jasotzeko duten eskubidea, **§1**, 64.1.2.

Aldi baterakoak, **§1**, 15 eta 49.1.c).

Hitzarmen kolektiboak, **§1**, 86.2.

### **Argitalpenak**

Langileen ordezkariak enpresan halakoak banatzeko duten eskubidea, **§1**, 68.d).

### **Portuak**

(Ikus *Portuko zamaketariak*)

### **Lanpostua**

Amortizatzea, **§1**, 52.c).

Lan-prestazioaren edukia zehaztea, **§1**, 5.a).

Lanaldia zenbatzeko garrantzia, **§1**, 34.5.

Uzteko betebeharra

Genero-indarkeriaren biktima den emakumea, **§1**, 40.3.bis.

Balioesteko prozedura, **§1**, 64.1.4.e).

Erreserbatzea, **§1**, 15.1.c) eta 48.

## **Q**

### **Quiebra**

Créditos salariales, **§1**, 32.

Expediente de regulación de empleo, **§1**, 51.10.

Pago de salarios e indemnizaciones por el Fondo de Garantía Salarial, **§1**, 33.

### **Porrota**

Alokairu-kredituak, **§1**, 32.

Enplegu-erregulazioko espedientea, **§1**, 51.10.

Alokairuak Bermatzeko Funtsak alokairuak ordaintzea eta kalte-ordainak ematea, **§1**, 33.

## **R**

### **Rama de actividad**

Regulación de condiciones de trabajo, **§1**, DA 7.

### **Jarduera-adarra**

Lan-baldintzak arautzea, **§1**, 7. x. g.

### **Raza**

No discriminación, **§1**, 4.2.c) y 17.1.

### **Arraza**

Berezikeriarik eza, **§1**, 4.2.c) eta 17.1.

**Readmisión del trabajador**

En despido disciplinario nulo, §1, 55.6.

En extinción del contrato por causas objetivas, §1, 53.5.

Opción en despido improcedente

Del empresario, §1, 56.1.

Del trabajador, §1, 56.4.

Presunción, §1, 56.3.

Representantes de los trabajadores, §1, 56.4.

(Véase *Reingreso*)

**Recargo de prestaciones**

Compatibilidad, §2, 42.3.

**Recibo de salarios, §1, 29.****Recibo del finiquito, §1, 49.2.****Reconocimientos médicos**

Acordado por el empresario, §1, 20.4.

En materia de seguridad y salud, §2, 22.

**Recuperación de horas no trabajadas, §1, 30.****Recursos**

En expediente de regulación de empleo, §1, 51.13.

**Registro de convenios colectivos, §1, 90.2.****Registros personales**

Al trabajador, §1, 18.

**Reglamentaciones de trabajo, §1, DT 6.****Reglamentos**

En materia de prevención de riesgos laborales, §2, 6.

Fuentes de la relación laboral, §1, 3.1.

Jerarquía normativa en el ámbito laboral, §1, 3.2.

**Reingreso**

En caso de excedencia forzosa, §1, 46.1.

En caso de excedencia voluntaria, §1, 46.5.

(Véase *Readmisión del trabajador*)

**Relación individual de trabajo**

Ámbito, §1, 1 y 2.

**Langilea berriro hartzea**

Diziplinazko kaleratzea deuseza denean, §1, 55.6.

Arrazoi objektiboen ondorioz kontratua azkentzen denean, §1, 53.5.

Aukera, kaleratzea bidegabeba denean

Enpresaburua, §1, 56.1.

Langilea, §1, 56.4.

Presuntzioa, §1, 56.3.

Langileen ordezkariak, §1, 56.4.

(Ikus *Enpresan berriro hartzea*)

**Prestazioen gaineko errekarua**

Bateragarritasuna, §2, 42.3.

**Alokairuen jaso-agiria, §1, 29.****Kitoaren jaso-agiria, §1, 49.2.****Mediku-azterketak**

Enpresaburuak erabakita, §1, 20.4.

Segurtasun- eta osasun-arloan, §2, 22.

**Lanean egin gabeko orduak berreskuratzea, §1, 30.****Errekurtsoak**

Enplegu-erregulazioko espedientean, §1, 51.13.

**Hitzarmen kolektiboak erregistratzea, §1, 90.2.****Miaketa pertsonalak**

Langileari, §1, 18.

**Lan-araudiak, §1, 6. x. i.****Erregelamenduak**

Lan-arrikuak prebenitzeko arloan, §2, 6.

Lan-harremanen iturriak, §1, 3.1.

Lan-arloan arauen arteko hierarkia, §1, 3.2.

**Enpresan berriro hartzea**

Derrigorreko eszedentzian, §1, 46.1.

Borondatezko eszedentzian, §1, 46.5.

(Ikus *Langilea berriro hartzea*)

**Banakako lan-harremanak**

Esparrua, §1, 1 eta 2.

- Ascensos, §1, 24.  
 Capacidad para contratar, §1, 7.  
 Cesión de trabajadores, §1, 43.  
 Clasificación profesional, §1, 22.  
 Deberes laborales, §1, 5.  
 Derechos laborales, §1, 4.  
 Descanso semanal, §1, 37.  
 Despido, §1, 51 y 54 a 56.  
 Dirección y control de la actividad laboral, §1, 20.  
 Duración del contrato de trabajo, §1, 11 y 15.  
 Excedencia, §1, 46.  
 Extinción del contrato de trabajo, §1, 49 a 56.  
 Fiestas, §1, 37.  
 Fomento del empleo, §1, 17.3.  
 Forma del contrato de trabajo, §1, 8.  
 Formación profesional, §1, 23.  
 Fuentes, §1, 3.  
 Horas extraordinarias, §1, 35.  
 Infracciones, §1, 58.  
 Ingreso al trabajo, §1, 16.  
 Inviolabilidad de la persona del trabajador, §1, 18.  
 Jornada, §1, 34.  
 Modalidades del contrato de trabajo, §1, 10 a 13.  
 Modificación de condiciones de trabajo, §1, 41.  
 Movilidad funcional, §1, 39.  
 Movilidad geográfica, §1, 40.  
 No concurrencia con la actividad de la empresa, §1, 21.  
 No discriminación, §1, 4.2.c) y 17.1.  
 Período de prueba, §1, 14.  
 Permanencia en la empresa, §1, 21.  
 Permisos, §1, 37.  
 Prescripción y caducidad, §1, 59 y 60.  
 Promoción económica, §1, 25.  
 Promoción profesional, §1, 23.  
 Reserva del puesto de trabajo, §1, 48.  
 Responsabilidad empresarial en subcontratos, §1, 42.  
 Salario, §1, 26 a 33.  
 Seguridad e higiene, §1, 19.  
 Sucesión de empresa, §1, 44.  
 Maila-igoerak, §1, 24.  
 Kontratatzeko gaitasuna, §1, 7.  
 Langileak lagatzea, §1, 43.  
 Lanbide-sailkapena, §1, 22.  
 Lan-eginbeharrak, §1, 5.  
 Lan-eskubideak, §1, 4.  
 Asteko atsedena, §1, 37.  
 Kaleratzea, §1, 51 eta 54.etik 56.era.  
 Lan-jarduera zuzentzea eta kontrolatzea, §1, 20.  
 Lan-kontratuaren iraupena, §1, 11 eta 15.  
 Eszedentzia, §1, 46.  
 Lan-kontratu azkentzea, §1, 49.etik 56.era.  
 Jaiak, §1, 37.  
 Enplegua sustatzea, §1, 17.3.  
 Lan-kontratuaren forma, §1, 8.  
 Lanbide-prestakuntza, §1, 23.  
 Iturriak, §1, 3.  
 Aparteko orduak, §1, 35.  
 Arau-haustekak, §1, 58.  
 Lanera sartzea, §1, 16.  
 Langilearen beraren bortxaezintasuna, §1, 18.  
 Lanaldia, §1, 34.  
 Lan-kontratuaren modalitateak, §1, 10.etik 13.era.  
 Lan-baldintzak aldaraztea, §1, 41.  
 Mugigarritasun funtzionala, §1, 39.  
 Mugigarritasun geografikoa, §1, 40.  
 Enpresaren jarduerari lehirik ez egitea, §1, 21.  
 Bereizkeriarik eza, §1, 4.2.c) eta 17.1.  
 Probaldia, §1, 14.  
 Enpresan gelditzea, §1, 21.  
 Baimenak, §1, 37.  
 Preskripzioa eta iraungitzea, §1, 59 eta 60.  
 Aurrerakuntza ekonomikoa, §1, 25.  
 Lanbide-aurrerakuntza, §1, 23.  
 Lanpostua erreserbatzea, §1, 48.  
 Enpresaburuaren erantzukizuna azpikontratetan, §1, 42.  
 Alokairua, §1, 26.etik 33.era.  
 Segurtasun eta higieneak, §1, 19.  
 Enpresa-ondorengotza, §1, 44.



Suspensión del contrato de trabajo, §1, 45 a 48.

Trabajo de menores, §1, 6.

Trabajo nocturno, trabajo a turnos y ritmo de trabajo, §1, 36.

Vacaciones anuales, §1, 38.

(Véase *Contrato de trabajo*)

### Relaciones laborales

Fuentes, §1, 3.

(Véanse *Relación individual de trabajo* y *Relaciones laborales de carácter especial*)

### Relaciones laborales de carácter especial

Artistas, §1, 2.1.e).

Deportistas profesionales, §1, 2.1.d).

Minusválidos en centros especiales de empleo, §1, 2.1.g).

Penados, §1, 2.1.c).

Personal de alta dirección, §1, 2.1.a).

Personal en operaciones mercantiles, §1, 2.1.f).

Regulación, §1, 2.2.

Servicio del hogar familiar, §1, 2.1.b).

Trabajadores portuarios, §1, 2.1.h).

### Remuneraciones

De horas extraordinarias, §1, 35.1.

Derecho a la percepción puntual, §1, 4.2.f).

En contrato de trabajo a domicilio, §1, 13.3.

En contrato de trabajo a tiempo parcial, §1, 12.

En contrato de trabajo en prácticas, §1, 11.1.e).

En contrato de trabajo nulo, §1, 9.2.

En contrato de trabajo para la formación, §1, 11.2.h).

En trabajo nocturno, §1, 36.2.

Gratificaciones extraordinarias, §1, 31.

Igualdad por razón de sexo, §1, 28.

Modificación, §1, 41.

(Véase *Salario*)

### Rendimiento

Disminución

Causa de despido, §1, 54.2.e).

Lan-kontratua etetea, §1, 45.etik 48.era.

Adingabeen lana, §1, 6.

Gaueko lana, txandakako lana eta lan-eritimoa, §1, 36.

Urteko oporrak, §1, 38.

(Ikus *Lan-kontratua*)

### Lan-harremanak

Iturriak, §1, 3.

(Ikus *Banakako lan-harremanak* eta *Izaera bereziko lan-harremanak*)

### Izaera bereziko lan-harremanak

Artistak, §1, 2.1.e).

Kirolari profesionalak, §1, 2.1.d).

Enplegu-zentro berezietako minusbaliatuak, §1, 2.1.g).

Zigortuak, §1, 2.1.c).

Goi-zuzendaritzako langileak, §1, 2.1.a).

Merkataritzako eragiketetan esku hartzen duten pertsonak, §1, 2.1.f).

Arautzea, §1, 2.2.

Familia-etxeke zerbitzariak, §1, 2.1.b).

Portuko langileak, §1, 2.1.h).

### Ordainsariak

Aparteko orduak, §1, 35.1.

Garaiz jasotzeko eskubidea, §1, 4.2.f).

Etxean lan egiteko lan-kontratuan, §1, 13.3.

Lanaldi partzialeko lan-kontratuan, §1, 12.

Praktikaldiko lan-kontratuan, §1, 11.1.e).

Lan-kontratua deuseza denean, §1, 9.2.

Prestakuntzarako lan-kontratuan, §1, 11.2.h).

Gaueko lanean, §1, 36.2.

Aparteko haborokinak, §1, 31.

Sexu-berdintasuna, §1, 28.

Aldaraztea, §1, 41.

(Ikus *Alokairua*)

### Etekinak

Jaistea

Kaleratze-arrazoia, §1, 54.2.e).

Modificación sustancial de las condiciones de trabajo, §1, 41.1.e).  
(Véase *Productividad*)

### **Renta nacional**

Fijación del salario mínimo interprofesional, §1, 27.1.c).

### **Renuncia de derechos, §1, 3.5.**

### **Representación**

De los trabajadores

(Véase *Comité de empresa, Delegados de personal, Delegados de personal y comités de empresa y Representantes de los trabajadores*)

Institucional, §3, 6.

Legal

Consentimiento para contratar a personal con capacidad limitada, §1, 7.b).

De incapacitados

A efectos de despidos por causas objetivas, §1, 53.2.

A efectos salariales, §1, 29.1 y 29.2.

Unitaria

(Véase *Representantes de los trabajadores*)

### **Representación sindical en la empresa**

(Véanse *Delegados sindicales y Secciones sindicales*)

### **Representantes de comercio**

Exclusión del ámbito del Estatuto de los Trabajadores, §1, 1.3.f).

Relación laboral de carácter especial, §1, 2.1.f).

### **Representantes de los trabajadores**

Cambio de titularidad de la empresa, §1, 44.

Competencias en materia de seguridad y salud, §2, 18.1, 21.3, 26.2, 28.5, 33.2, 34.1, 34.2, 35.2, 40.1, 40.2 y 44.1.

Comunicación sobre realización de funciones inferiores, §1, 39.2.

De fijos-discontinuos y no fijos, §1, 72.

Lan-baldintzak funtsean aldaraztea, §1, 41.1.e).

(Ikus *Ekoizgarritasuna*)

### **Estatuko errenta**

Lanbide arteko gutxieneko alokairua ezartzea, §1, 27.1.c).

### **Eskubideei uko egitea, §1, 3.5.**

### **Ordezkaritza**

Langileak

(Ikus *Enpresa-batzordea, Langileen eskuordeak, Langileen eskuordeak eta enpresa-batzordeak eta Langileen ordezkariak*)

Erakundeetan, §3, 6.

Legezkoa

Adostasuna gaitasun mugatua duten langileak kontratatzeo, §1, 7.b).

Ezgaituak

Arrazoien objektiboen ondoriozko kale-razteen ondoreetarako, §1, 53.2.

Alokairu-ondoreetarako, §1, 29.1 eta 29.2.

Bateratua

(Ikus *Langileen ordezkariak*)

### **Sindikatu-ordezkaritza enpresan**

(Ikus *Sindikatu-eskuordeak eta Sindikatu-atalak*)

### **Merkataritzako ordezkariak**

Langileen Estatutuaren aplikazio-esparrutik baztertzea, §1, 1.3.f).

Izaera bereziko lan-harremanak, §1, 2.1.f).

### **Langileen ordezkariak**

Enpresaren titulartasuna aldatzea, §1, 44.

Eskumenak segurtasun- eta osasun-arloan, §2, 18.1, 21.3, 26.2, 28.5, 33.2, 34.1, 34.2, 35.2, 40.1, 40.2 eta 44.1.

Beheragoko eginkizunak gauzatzearen inguruko komunikazioa, §1, 39.2.

Jarraitutasunik gabeko finkoena eta finko ez direnena, §1, 72.

Despido improcedente, §1, 56.4.  
 En trabajo a domicilio, §1, 13.5.  
 Modificación de las condiciones de trabajo, §1, 41.3.  
 Negociación de convenios, §1, 88.1.  
 Paralización de actividad de la empresa por riesgo de accidente, §1, 19.5.  
 Participación en medidas de seguridad e higiene en el trabajo, §1, 19.3.  
 Permisos, §1, 37.3.e).  
 Prioridad de permanencia en caso de regulación de empleo, §1, 51.7.  
 Prioridad de permanencia en caso de traslado, §1, 40.5.  
 Sigilo profesional, §1, 62 y 65.  
 (Véanse *Comité de empresa*, *Delegados de personal* y *Delegados de personal y comités de empresa*)

### Representantes sindicales

Derecho a excedencia por ejercicio de funciones sindicales, §1, 46.4 y 48.3.  
 Derecho a permisos, §1, 37.3.e).  
 Legitimación para la negociación colectiva, §1, 87.1.  
 Participación en comisión negociadora, §3, 9.2.  
 Permisos retribuidos para la negociación de convenios colectivos, §3, 9.2.

### Reserva de puesto de trabajo

Cese por invalidez permanente, §1, 48.2.  
 En caso de permiso para asistir a cursos de formación profesional, §1, 23.1.b).  
 En caso de ser parte de familia numerosa, §1, 46.3.  
 Excedencia forzosa, §1, 46.1.  
 Suspensión del contrato de trabajo, §1, 48.  
 Sustitución de trabajador, §1, 15.1.c).

### Resolución de la relación laboral

En período de prueba, §1, 14.2.  
 Por modificación de las condiciones de trabajo, §1, 41.  
 Por traslado, §1, 40.  
 (Véase *Extinción del contrato de trabajo*)

Bidegabeko kaleratzea, §1, 56.4.  
 Etxean lan egiten dutenena, §1, 13.5.  
 Lan-baldintzak aldaraztea, §1, 41.3.

Hitzarmenak negoziatzea, §1, 88.1.  
 Enpresa-jarduera geldiaraztea istripu-arriskuarengatik, §1, 19.5.  
 Laneko segurtasun eta higienezaren inguruko neurrietan parte hartzea, §1, 19.3.  
 Baimenak, §1, 37.3.e).  
 Enplegu-erregulazioa dagoenean gelditzeko lehentasuna, §1, 51.7.  
 Lekualdaketa dagoenean gelditzeko lehentasuna, §1, 40.5.  
 Lanbide-isilpekoa, §1, 62 eta 65.  
 (Ikus *Enpresa-batzordea*, *Langileen eskuordeak* eta *Langileen eskuordeak eta enpresa-batzordeak*)

### Sindikatu-ordetzariak

Eszendentzia izateko eskubidea sindikatu-eginkizunak izateagatik, §1, 46.4 eta 48.3.  
 Baimenak izateko eskubidea, §1, 37.3.e).  
 Negoziazio kolektiborako legitimazioa, §1, 87.1.  
 Negoziazio-batzordean partaidetza, §3, 9.2.  
 Ordaindutako baimenak hitzarmen kolektiboak negoziatzeko, §3, 9.2.

### Lanpostua erreserbatzea

Baliaezintasun iraunkorarengatik uztea, §1, 48.2.  
 Lanbide-prestakuntzarako ikastaroetara joateko baimena dagoenean, §1, 23.1.b).  
 Familia-ugariaren kide izanez gero, §1, 46.3.  
 Derrigorreko eszedentzia, §1, 46.1.  
 Lan-kontratua etetea, §1, 48.  
 Langilea ordeztzea, §1, 15.1.c).

### Lan-harremanak suntsiaraztea

Probaldian, §1, 14.2.  
 Lan-baldintzak aldarazteagatik, §1, 41.  
 Lekualdaketarengatik, §1, 40.  
 (Ikus *Lan-kontratua azkentzea*)

## Responsabilidad

### Del empresario

Cambio de titularidad en la empresa, §1, 44.3.

Por cesión de trabajadores, §1, 43.3; §2, 24.3 y 24.4.

Por contratas y subcontratas de obras o servicios, §1, 42.

Por incumplimiento de obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, §2, 42.

### Del trabajador

En general, §1, 58.

Del jefe de grupo, §1, 10.2.

## Retraso en pago de salarios

Causa de extinción del contrato de trabajo, §1, 50.1.b).

Interés por mora, §1, 29.3.

## Reunión

En el centro de trabajo, §3, 8.1.b) y 9.1.c).

(Véase *Derecho de reunión de los trabajadores*)

## Riesgos laborales

Definición, §2, 4.2.

Grave e inminente, §2, 4.4 y 21.

(Véase *Prevención de riesgos laborales*)

## Riñas y peticiones

Causa de despido, §1, 54.2.c).

## Ritmo de trabajo

Organización por el empresario, §1, 36.5.

## S

## Salario

A comisión, §1, 29.2.

Absorción y compensación, §1, 26.5.

Acciones para el cobro, §1, 32.5.

Anticipos, §1, 29.1.

Base, §1, 26.3.

### Cobro

Capacidad, §1, 7.b).

Compatibilidad con prestaciones de Seguridad Social, §1, 12.

## Erantzukizuna

### Enpresaburua

Enpresaren titulartasuna aldatzea, §1, 44.3.

Langileak lagatzeagatik, §1, 43.3; §2, 24.3 eta 24.4.

Obra edo zerbitzuak kontratatu eta azpikontratatzegatik, §1, 42.

Lan-arriskuak prebenitzeko betebeharrak ez betetzeagatik, §2, 42.

### Langilea

Orokorrean, §1, 58.

Taldeko burua, §1, 10.2.

## Atzerapena alokairuak ordaintzeko

Lan-kontratua azkentzeko arrazoia, §1, 50.1.b).

Berandutza-korritua, §1, 29.3.

## Bilera

Lantokian, §3, 8.1.b) eta 9.1.c).

(Ikus *Langileek bilerak egiteko duten eskubidea*)

## Lan-arriskuak

Definizioa, §2, 4.2.

Larriak eta hur-hurrekoak, §2, 4.4 eta 21.

(Ikus *Lan-arriskuak prebenitzea*)

## Errieta eta liskarrak

Kaleratze-arrazoia, §1, 54.2.c).

## Lan-erritmoa

Enpresaburuak antolatzea, §1, 36.5.

## Alokairua

Komisioaren arabera, §1, 29.2.

Irenstea eta konpentsazioa, §1, 26.5.

Kobratzeko akzioak, §1, 32.5.

Aurrerakinak, §1, 29.1.

Oinarria, §1, 26.3.

### Jasotzea

Gaitasuna, §1, 7.b).

Gizarte Segurantzaren prestazioekin bateragarriak, §1, 12.

## Complementos

- Antigüedad, §1, 24.1 y 25.2.
  - En general, §1, 26.3.
  - Gratificaciones extraordinarias, §1, 31.
  - Horas extraordinarias, §1, 35.1.
  - Plena dedicación, §1, 21.3.
  - Primas e incentivos, §1, 64.1.4.e).
  - Trabajo nocturno, §1, 36.2.
- Concepto, §1, 26.1.
- Constancia en los convenios colectivos, §1, 26.3.
- De tramitación, §1, 33.1, 55.7, 56.1 y 57.
- Derecho a su percepción puntual, §1, 4.2.f).
- Descuento, §3, 11.
- En caso de cierre ilegal de empresario, §4, 15.
- En descansos, §1, 26.1 y 37.1.
- En dinero, §1, 26.1.
- En especie, §1, 26.1.
- En fiestas, §1, 37.2.
- En vacaciones, §1, 38.1.
- Falta de pago
  - Causa de extinción del contrato de trabajo, §1, 50.1.b).
- Fondo de Garantía Salarial, §1, 33.
- Forma de pago, §1, 29.4.
- Garantías, §1, 32.
- Igualdad por razón de sexo, §1, 28.
- Imposibilidad de prestación, §1, 30.
- Liquidación, §1, 29.
- Lugar de pago, §1, 29.1.
- Mínimo interprofesional, §1, 27.
  - Cuantía, §1, 27.1.
  - Fijación, §1, 27.1.
  - Inembargabilidad, §1, 27.2.
  - Revisión, §1, 27.1.
- Modificación del sistema de remuneración, §1, 41.1.d).
- Nocturno, §1, 36.2.
- Obligatoriedad, §1, 1.1.
- Pago, §1, 29.
- Pago de cargas fiscales y de Seguridad Social, §1, 26.4.
- Percepciones no salariales
  - En general, §1, 26.2.

## Osagarriak

- Antzinasuna, §1, 24.1 eta 25.2.
  - Orokorrean, §1, 26.3.
  - Aparteko haborokinak, §1, 31.
  - Aparteko orduak, §1, 35.1.
  - Arduraldi osoa, §1, 21.3.
  - Prima eta pizgarriak, §1, 64.1.4.e).
  - Gaueko lana, §1, 36.2.
- Kontzeptua, §1, 26.1.
- Hitzarmen kolektiboetan jasotzea, §1, 26.3.
- Izapidetza-aldikoak, §1, 33.1, 55.7, 56.1 eta 57.
- Garaiz jasotzeko eskubidea, §1, 4.2.f).
- Deskontua, §3, 11.
- Enpresaburuak enpresa legearen aurka ixten duenean, §4, 15.
- Atsedenetan, §1, 26.1 eta 37.1.
- Diruz, §1, 26.1.
- Gauzaz, §1, 26.1.
- Jaietan, §1, 37.2.
- Oporretan, §1, 38.1.
- Ez ordaintzea
  - Lan-kontratua azkentzeko arrazoia, §1, 50.1.b).
- Alokairuak Bermatzeko Funtza, §1, 33.
- Ordainbidea, §1, 29.4.
- Bermeak, §1, 32.
- Sexu-berdintasuna, §1, 28.
- Lan-zerbitzuak eman ezina, §1, 30.
- Likidazioa, §1, 29.
- Ordainketa egiteko tokia, §1, 29.1.
- Lanbide arteko gutxienekoa, §1, 27.
  - Zenbatekoa, §1, 27.1.
  - Ezartzea, §1, 27.1.
  - Enbargaizintasuna, §1, 27.2.
  - Berrikustea, §1, 27.1.
- Ordainsariak emateko sistema aldaraztea, §1, 41.1.d).
- Gauekoa, §1, 36.2.
- Nahitaezkotasuna, §1, 1.1.
- Ordaintzea, §1, 29.
- Zergen eta Gizarte Segurantzaren zamak ordaintzea, §1, 26.4.
- Alokairu-izaerarik gabeko hartukizunak Orokorrean, §1, 26.2.

Indemnizaciones o suplidos por gastos, **§1**, 40.1 y 40.4.  
 Por unidad de obra (destajo), **§1**, 26.3.

Por unidad de tiempo, **§1**, 26.3.

Prelación de créditos, **§1**, 32.

Prescripción

De la prelación, **§1**, 32.4.

En general, **§1**, 59.2.

Prohibición de discriminación, **§1**, 17.1, 28 y 68.c).

Prohibición de multas de haber, **§1**, 58.3.

Promoción económica, **§1**, 25 y 68.c).

Recibo, **§1**, 29.

Reducción, **§1**, 37.5.

Retraso en el pago

Causa de suspensión del contrato de trabajo, **§1**, 50.1.b).

Interés por mora, **§1**, 29.3.

Supuestos especiales

En caso de anulación total o parcial del contrato de trabajo, **§1**, 9.

En caso de asistencia a cursos de adaptación a puesto de trabajo, **§1**, 52.b).

En caso de imposibilidad de la prestación, **§1**, 30.

En caso de licencia de estudios, **§1**, 23.1.a).

En caso de licencia para buscar nuevo empleo en el supuesto de suspensión del contrato de trabajo por causas objetivas, **§1**, 53.2.

En caso de trabajo a domicilio, **§1**, 13.3.

En caso de trabajo de categoría distinta, **§1**, 39.3 y 39.4.

En contrata y subcontratas de obras y servicios, **§1**, 42.2.

En sucesión de empresas, **§1**, 44.1.

Suspensión del derecho, **§1**, 45.2.

Tiempo de pago, **§1**, 29.1.

Kalte-ordainak edo aurrerakinak gastuak izateagatik, **§1**, 40.1 eta 40.4.  
 Obra-unitatearen arabera (abespeluan), **§1**, 26.3.

Denbora-unitatearen arabera, **§1**, 26.3.

Kredituen lehentasuna, **§1**, 32.

Preskripzioa

Lehentasuna, **§1**, 32.4.

Orokorrean, **§1**, 59.2.

Berezikeria debekatzea, **§1**, 17.1, 28 eta 68.c).

Alokairuen gaineko isunak debekatzea, **§1**, 58.3.

Aurrerakuntza ekonomikoa, **§1**, 25 eta 68.c).

Jaso-agiria, **§1**, 29.

Gutxitzea, **§1**, 37.5.

Ordaintzetan atzeratzea

Lan-kontratua eteteko arrazoia, **§1**, 50.1.b).

Berandutza-korritua, **§1**, 29.3.

Egoera bereziak

Lan-kontratua oso-osoan edo zati batean deuseztatzen denean, **§1**, 9.

Lanpostura moldatzeko ikastaroetara joatean, **§1**, 52.b).

Lan-zerbitzuak ezin direnean eman, **§1**, 30.

Ikasketa-baimenen kasuan, **§1**, 23.1.a).

Enplegu berria bilatzeko baimena dagoenean, arrazoi objektiboen ondorioz lan-kontratua azkendu delako, **§1**, 53.2.

Etxean lan egiten denean, **§1**, 13.3.

Kategoria desberdineko lana egitean, **§1**, 39.3 eta 39.4.

Obra eta zerbitzuen kontrata eta azpikontratetan, **§1**, 42.2.

Enpresen ondorengotzan, **§1**, 44.1.

Eskubidea etetea, **§1**, 45.2.

Ordaintzeko data, **§1**, 29.1.

### **Salario mínimo interprofesional** (Véase *Salario*)

### **Lanbide arteko gutxieneko alokairua** (Ikus *Alokairua*)

**Salud**

Intervención de menores de dieciséis años en espectáculos públicos, **§1, 6.4.**

Prohibición de determinados trabajos a menores de dieciocho años, **§1, 6.2.**

Vigilancia, **§2, 22.**

(Véase *Prevención de riesgos laborales, Seguridad e higiene en el trabajo y Seguridad y salud en el trabajo*)

**Sanciones**

A representantes del personal, **§1, 68.a)** y 68.c); **§2, 21.4.**

Al trabajador en general, **§1, 58 y 64.1.7.**

**Secciones sindicales**

Constitución, **§3, 8.1.a).**

De sindicato más representativo, **§3, 8.2.**

De sindicato presente en órganos de representación del personal, **§3, 8.2.**

En empresas de más de 250 trabajadores, **§3, 10.**

Legitimación para negociar convenios de empresa, **§1, 87.1 y 88.2.**

(Véase *Delegados sindicales*)

**Seguridad e higiene en el trabajo**

Deber de observar las medidas de, **§1, 5.b)** y 19.2.

Derecho, **§1, 4.2.d)** y 19.1.

En trabajo a domicilio, **§1, 13.2.**

Formación del trabajador, **§1, 19.4.**

Medidas urgentes, **§1, 19.5.**

Participación del trabajador, **§1, 19.3.**

Vigilancia del comité de empresa, **§1, 64.1.9.b).**

(Véase *Prevención de riesgos laborales*)

**Seguridad minera**

Normas básicas, **§2, DD única.**

**Seguridad Social**

Adquisición del carácter de trabajador fijo por no cotización, **§1, 15.2.**

Cesión de trabajadores, **§1, 43.**

Información en caso de subcontrata de obras y servicios, **§1, 42.1.**

Obligación por parte del trabajador de satisfacer su cotización, **§1, 26.4.**

**Osasuna**

Hamasei urtetik beharokoek jendaurreko ikuskizunetan parte hartzea, **§1, 6.4.**

Hemezortzi urtetik beharokoei lan batzuk debekatzea, **§1, 6.2.**

Zaintza, **§2, 22.**

(Ikus *Lan-arriskuak prebenitzea, Laneko segurtasun eta higiena* eta *Laneko segurtasun eta osasuna*)

**Zehapenak**

Langilean ordezkarietara, **§1, 68.a)** eta 68.c); **§2, 21.4.**

Langileari orokorrean, **§1, 58 eta 64.1.7.**

**Sindikatu-atalak**

Eratzea, **§3, 8.1.a).**

Ordezkaritza handieneko sindikatua, **§3, 8.2.**

Langileak ordezkatzeko organoetan dagoen sindikatua, **§3, 8.2.**

250 langile baino gehiagoko enpresetan, **§3, 10.**

Enpresako hitzarmenak negoziatzeko legitimazioa, **§1, 87.1 eta 88.2.**

(Ikus *Sindikatu-eskuordeak*)

**Laneko segurtasun eta higiena**

Neurriak betetzeko eginbeharra, **§1, 5.b)** eta 19.2.

Eskubidea, **§1, 4.2.d)** eta 19.1.

Etxean lan egitean, **§1, 13.2.**

Langilearen prestakuntza, **§1, 19.4.**

Presako neurriak, **§1, 19.5.**

Langileak parte hartzea, **§1, 19.3.**

Enpresa-batzordeak zaintzea, **§1, 64.1.9.b).**

(Ikus *Lan-arriskuak prebenitzea*)

**Meatzaritzako segurtasuna**

Oinarritzako arauak, **§2, x. ind. bakarra.**

**Gizarte Segurantzak**

Langile finko bihurtzea ez kotizatzeagatik, **§1, 15.2.**

Langileak lagatzea, **§1, 43.**

Informazioa obra eta zerbitzuen azpikontratazioa dagoenean, **§1, 42.1.**

Langileak bere kotizazioa ordaintzeko betebeharra, **§1, 26.4.**

- Prescripción de infracciones, §1, 60.1.
- Reducción en cotización por contratos formativos celebrados con trabajadores minusválidos, §1, DA 2.
- Trabajo a tiempo parcial y contrato de relevo, §1, 12.

### Seguridad y salud en el trabajo

- Derecho del trabajador, §2, 14.1.
- Actuación de poderes públicos, §2, 5 a 14.
- Normativa de prevención de riesgos
  - Ámbito de aplicación, §2, 3.
  - Carácter, §2, 2.2 y DA 3.
  - Como contenido contractual, §2, 14 a 29.
- Consulta y participación de los trabajadores, §2, 33 a 40.
- Definición, §2, 1, 2.1 y 6.
- Fabricantes, importadores y suministradores, §2, 41.
- Órganos específicos, §2, 8 y 9.
- Responsabilidades y sanciones, §2, 42 a 54
- Servicios de prevención, §2, 30 a 32bis.

### Seguro Escolar

- Regulación Especial, §5, DA 3.

### Servicio del hogar familiar

- Relación laboral de carácter especial, §1, 2.1.b).

### Servicio doméstico

- (Véase *Servicio del hogar familiar*)

### Servicio militar

- Causa de suspensión del contrato de trabajo, §1, 45.1.e).
- Reserva del puesto de trabajo, §1, 48.1 y 48.3.

### Servicios de prevención de riesgos laborales

- Actuación de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, §2, 32 y DT 2.
- Asunción por el empresario de la actividad preventiva, §2, 30.5.

- Arau-haustek preskribatzea, §1, 60.1.
- Kotizazioa gutxitzea, langile minusbaliatuekin heziketarako kontratuak egiteagatik, §1, 2. x. g.
- Lanaldi partzialeko lana eta errelebu-kontratuak, §1, 12.

### Laneko segurtasun eta osasuna

- Langilearen eskubidea, §2, 14.1.
- Botere publikoen jarduna, §2, 5.etik 14.era.
- Arriskuak prebenitzeko arautegia
  - Aplikazio-esparrua, §2, 3.
  - Izaera, §2, 2.2 eta 3. x. g.
  - Kontratu-eduki gisa, §2, 14.etik 29.era.
- Langileen konsulta eta partaidetza, §2, 33.etik 40.era.
- Definizioa, §2, 1, 2.1 eta 6.
- Fabrikatzaile, inportatzaile eta hornitzaileak, §2, 41.
- Organo zehatzak, §2, 8 eta 9.
- Erantzukizun eta zehapenak, §2, 42.etik 54.era.
- Prebentzio-zerbitzuak, §2, 30.etik 32bis.era.

### Eskola-asegurua

- Arauketa berezia, §5, 3. x. g.

### Familia-etxeko zerbitzariak

- Izaera bereziko lan-harremanak, §1, 2.1.b).

### Etxe-zerbitzua

- (Ikus *Familia-etxeko zerbitzariak*)

### Soldadutza

- Lan-kontratuak eteteko arrazoia, §1, 45.1.e).
- Lanpostua erreserbatzea, §1, 48.1 eta 48.3.

### Lan-arriskuak prebenitzeko zerbitzuak

- Lan-istripu eta lanbide-gaixotasunen mutuen jardunak, §2, 32 eta 2. x. i.
- Enpresaburuak bere gain hartzea prebentzio-jarduera, §2, 30.5.



Carácter interdisciplinario, §2, 31.4.  
 Colaboración con el Sistema Nacional de Salud, §2, 10.  
 Concepto, §2, 31.2.  
 Designación de trabajadores por el empresario, §2, 30.  
 Recursos preventivos, §2, 32.bis.  
 Servicio de prevención ajeno, §2, 31.  
 Servicio de prevención propio, §2, 31.

### Sexo

Igualdad de remuneración, §1, 28.  
 No discriminación, §1, 4.2.c) y 17.1.

### Sigilo profesional

De los delegados de personal, §1, 62.2.  
 De los delegados de prevención, §2, 37.3, 37.4 y DA 4.  
 De los representantes de la Administración y representantes sindicales y asociaciones empresariales en relación con la copia básica de los contratos, §1, 8.3.b).  
 De los trabajadores designados para los servicios de prevención, §2, 30.4.  
 De miembros del comité de empresa, §1, 65.2.

### Sindicación

Derecho, §1, 4.1.b).  
 No discriminación, §1, 4.2.c) y 17.1.  
 (Véanse *Libertad sindical*, *Organizaciones sindicales* y *Sindicatos*)

### Sindicatos

Actividad, §3, 2.2.d).  
 Atribución de resultados electorales, §1, 75.7.  
 Capacidad, §3, 4.1 y 4.7.  
 Coadyuvantes, §3, 14.  
 Competencias  
 Aplicación de los derechos de representación colectiva en sectores especiales, §1, DF 3.  
 Declaración de actividades insalubres, penosas, nocivas o peligrosas, §1, 6.2.

Diziplina arteko izaera, §2, 31.4.  
 Osasunaren Sistema Nazionalarekin elkarlana, §2, 10.  
 Kontzeptua, §2, 31.2.  
 Enpresaburuak langileak izendatzea, §2, 30.  
 Prebentzio-baliabideak, §2, 32.bis.  
 Enpresatik kanpoko prebentzio-zerbitzua, §2, 31.  
 Enpresako prebentzio-zerbitzua, §2, 31.

### Sexua

Berdintasuna ordainsarrietan, §1, 28.  
 Bereizkeriarik eza, §1, 4.2.c) eta 17.1.

### Lanbide-isilpekoa

Langileen eskuordeena, §1, 62.2.  
 Prebentziorako eskuordeena, §2, 37.3, 37.4 eta 4. x. g.  
 Administrazioako, sindikatuetako eta enpresaburuen elkarrekin ordezkaria, kontratuen oinarritzko kopiari dagokionez, §1, 8.3.b).  
 Prebentzio-zerbitzuetarako izendatu langileena, §2, 30.4.  
 Enpresa-batzordeko kideena, §1, 65.2.

### Sindikatuako kide egitea

Eskubidea, §1, 4.1.b).  
 Bereizkeriarik eza, §1, 4.2.c) eta 17.1.  
 (Ikus *Sindikatu-askatasuna*, *Sindikatu-erakundeak* eta *Sindikatuak*)

### Sindikatuak

Jarduera, §3, 2.2.d).  
 Hautakundeetako emaitzak ematea, §1, 75.7.  
 Gaitasuna, §3, 4.1 eta 4.7.  
 Laguntzaileak, §3, 14.  
 Eskumenak  
 Sektorere berezietan ordezkaritza kolektiboko eskubideak aplikatzea, §1, 3. a. x.  
 Osasungaitz, nekagarri, kaltegarri nahiz arriskutsuak diren jarduerak adieraztea, §1, 6.2.

- Establecimiento de ampliaciones o limitaciones a la jornada, **§1**, 34.7 y DT 5.
- Fijación del salario mínimo interprofesional, **§1**, 27.1.
- Legitimación para negociar convenios colectivos, **§1**, 83, 87, 88 y 92.
- Medidas de fomento del empleo, **§1**, 17.3.
- Participación en elecciones a representantes de personal, **§3**, 2.2.d).
- Participación institucional, **§1**, DT 9.
- Presentación de candidatos para representantes de trabajadores, **§1**, 67; **§3**, 2.2.d).
- Reclamaciones en materia electoral, **§1**, 76.2.
- Regulación de condiciones de trabajo por rama de actividad, **§1**, DA 7.
- Disolución (competencia judicial), **§3**, 2.1.a) y 2.2.c).
- Fundación, **§3**, 2.1.a).
- Implantación, **§3**, 6 y 7.
- Índice de implantación, **§1**, 87.2.
- No discriminación por afiliación y acción sindical, **§1**, 4.2.c) y 17.1; **§3**, 12.
- Personalidad jurídica, **§3**, 4.1 y 4.7.
- Principio de democracia  
(Véase *Democracia*)
- Proscripción de los controlados por patronos, **§3**, 13.
- Representatividad  
General, **§1**, 85.1 y 87.2.c).
- Mayor representatividad, **§1**, 6.2, 17.3, 27.1, 34.7, 67, 83.2, 83.3, 87.2.a) y 87.2 b).
- (Véase *Sindicatos más representativos*)
- Responsabilidad, **§3**, 5.1 y 5.2.
- Tratamiento fiscal, **§3**, 5.4.  
(Véanse *Acción sindical*, *Libertad sindical* y *Sindicatos más representativos*)
- Lanaldia luzatzea edo murriztea, **§1**, 34.7 eta 5. x. i.
- Lanbide arteko gutxieneko alokairua ezartzea, **§1**, 27.1.
- Hitzarmen kolektiboak negoziatzeko legitimazioa, **§1**, 83, 87, 88 eta 92.
- Enplegua sustatzeko neurriak, **§1**, 17.3.
- Langileen ordezkariak hautatzeko hauteskundeetan parte hartzea, **§3**, 2.2.d).
- Instituzio-partaidetza, **§1**, 9. x. i.
- Langileen ordezkari izateko hautagaiak aurkeztea, **§1**, 67; **§3**, 2.2.d).
- Hauteskundeetan erreklamazioak, **§1**, 76.2.
- Lan-baldintzak jarduera-adarren arabera arautzea, **§1**, 7. x. g.
- Desegitea (eskumen judiziala), **§3**, 2.1.a) eta 2.2.c).
- Sortzea, **§3**, 2.1.a).
- Sustraitzea, **§3**, 6 eta 7.
- Sustraitze-indizea, **§1**, 87.2.
- Bereizkeriarik eza afiliazioaren eta sindikatu-ekintzaren ondorioz, **§1**, 4.2.c) eta 17.1; **§3**, 12.
- Nortasun juridikoa, **§3**, 4.1 eta 4.7.
- Demokrazia-printzipioa  
(Ikus *Demokrazia*)
- Ugazabek kontrolatutakoak debekatzea, **§3**, 13.
- Ordezkaritza  
Orokorra, **§1**, 85.1 eta 87.2.c).
- Ordezkaritza handiena, **§1**, 6.2, 17.3, 27.1, 34.7, 67, 83.2, 83.3, 87.2.a) eta 87.2.b).
- (Ikus *Ordezkaritza handieneko sindikatuak*)
- Erantzukizuna, **§3**, 5.1 eta 5.2.
- Zerga-tratamendua, **§3**, 5.4.  
(Ikus *Sindikatu-ekintza*, *Sindikatu-askatasuna* eta *Ordezkaritza handieneko sindikatuak*)

**Sindicatos más representativos**

## Delimitación

Autonómicos, §3, 7 y DA 1.2.

Capacidad representativa, §3, 7.1.

Estatales, §3, 6.2 y DA 1.2.

Capacidad representativa, §3, 6.3.

Derechos de sus cargos electivos, §3, 9.1.

Acceso a centros de trabajo, §3, 9.1.c).

Excedencia forzosa, §3, 9.1.b).

Permisos no retribuidos para el desarrollo de funciones sindicales, §3, 9.1.a).

No computación de representantes con mandato prorrogado, §3, DA 4.

**Sociedades**

Exclusión del ámbito de aplicación del Estatuto de los Trabajadores de consejeros o miembros de los órganos de administración, §1, 1.3.c).

**Solución extrajudicial de conflictos**

Prevista en convenio colectivo, §1, 91.

**Subrogación**

En la sucesión de la empresa, §1, 44.

Pago de salarios e indemnizaciones por el Fondo de Garantía Salarial, §1, 33.

**Subvenciones**

Por facilitar el empleo, §1, 17.3.

**Sucesión de la empresa, §1, 44 y 51.11.****Suplidos**

No tienen carácter de salario, §1, 26.2.

**Suspensión**

De actividades por riesgo para los trabajadores, §2, 21.

De derechos económicos

Por negativa del trabajador a reconocimientos médicos, §1, 20.4.

De empleo y sueldo

Causa de suspensión del contrato de trabajo, §1, 45.1.h).

Reserva del puesto de trabajo, §1, 48.1.

De la negociación colectiva, §1, 89.1.

**Ordezkaritza handieneko sindikatuak**

## Zehaztea

Autonomia-erkidegoetakoak, §3, 7 eta 1.2 x. g.

Ordezkaritza-gaitasuna, §3, 7.1.

Estatukoak, §3, 6.2 eta 1.2 x. g.

Ordezkaritza-gaitasuna, §3, 6.3.

Euren hautespren-karguen eskubideak, §3, 9.1.

Lantokietan sartzea, §3, 9.1.c).

Derrigorreko eszedentzia, §3, 9.1.b).

Ordaindu gabeko baimenaldiak sindikatu-eginkizunak gauzatzeko, §3, 9.1.a).

Luzatutako agintaldia duten ordezkariek ez zenbatzea, §3, 4. x. g.

**Sozietateak**

Kontseilariak edo administrazio-organoe-tako kideak Langileen Estatutuaren aplikazio-esparrutik baztertzea, §1, 1.3.c).

**Gatazkak epaiketaz kanpo konpontzea**

Hitzarmen kolektiboan jasotzea, §1, 91.

**Subrogazioa**

Enpresa-ondorengotzan, §1, 44.

Alokairuak Bermatzeko Funtsak alokairuak ordaintzea eta kalte-ordainak ematea, §1, 33.

**Diru-laguntzak**

Enplegua emateagatik, §1, 17.3.

**Enpresa-ondorengotza, §1, 44 eta 51.11.****Aurrerakinak**

Alokairu-izaerarik gabekoak, §1, 26.2.

**Etetea**

Jarduerak, langileentzat arriskutsuak izateagatik, §2, 21.

Eskubide ekonomikoak

Langileak mediku-azterketak ez onartzeagatik, §1, 20.4.

Enplegua eta alokairuak

Lan-kontratua eteteke arrazoia, §1, 45.1.h).

Lanpostua erreserbatzea, §1, 48.1.

Negoziazio kolektiboa, §1, 89.1.

Del contrato de trabajo

Causas, §1, 45.1 y 47.

Por adopción o acogimiento, §1, 45.1.d).

Por causas consignadas válidamente en el contrato de trabajo, §1, 45.1.b).

Por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, §1, 45.1.j).

Por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor, §1, 47.

Por cierre legal de empresa, §1, 45.1.m).

Por consecuencias de ser víctima de violencia de género, §1, 45.1.n).

Por ejercicio de cargo público representativo, §1, 45.1.f).

Por ejercicio del derecho de huelga, §1, 45.1.l).

Por excedencia forzosa, §1, 45.1.k).

Por fuerza mayor, §1, 45.1.i).

Por incapacidad temporal del trabajador, §1, 45.1.c).

Por maternidad, §1, 45.1.d).

Por mutuo acuerdo de las partes, §1, 45.1.a).

Por privación de libertad del trabajador, §1, 45.1.g).

Por razones disciplinarias, §1, 45.1.h).

Por riesgo durante el embarazo, §1, 45.1.d).

Duración

En supuesto de trabajadora víctima de violencia de género, §1, 48.6.

Efectos, §1, 45.2.

Excedencia, §1, 46.

Reserva del puesto de trabajo, §1, 48.  
(Véase *Expediente de regulación de empleo*)

Del plazo de caducidad, §1, 59.3.

Lan-kontratua

Arrazoiak, §1, 45.1 eta 47.

Adopzioarengatik edo familia-harrerarengatik, §1, 45.1.d).

Lan-kontratuan baliozkotasunez ezarritako arrazoiengatik, §1, 45.1.b).

Ekonomia-, teknika-, antolaketa- edo ekoizpen-arrazoiengatik, §1, 45.1.j).

Ekonomia-, teknika-, antolake- ta- edo ekoizpen-arrazoiengatik edo ezinbesteko kasuak eratorritako arrazoiengatik, §1, 47.

Enpresa legez ixteagatik, §1, 45.1.m).

Genero-indarkeriaren biktima izateagatik, §1, 45.1.n).

Ordezkaritzako kargu publikoa izateagatik, §1, 45.1.f).

Greba-eskubidea egikaritzeagatik, §1, 45.1.l).

Derrigorreko eszedentziarengatik, §1, 45.1.k).

Ezinbesteko kasuarengatik, §1, 45.1.i).

Langilearen aldi baterako ezgaitasunarengatik, §1, 45.1.c).

Amatasunarengatik, §1, 45.1.d).

Alderdien arteko adostasunarengatik, §1, 45.1.a).

Langilea askatasunaz gabetzeagatik, §1, 45.1.g).

Diziplinazko arrazoiengatik, §1, 45.1.h).

Haurdunaldiko arriskuarengatik, §1, 45.1.d).

Iraupena

Genero-indarkeriaren biktima den emakumearen kasuan, §1, 48.6.

Ondoreak, §1, 45.2.

Eszedentzia, §1, 46.

Lanpostua erreserbatzea, §1, 48.

(Ikus *Enplegu-erregulazioko espedientea*)

Iraungitze-epea, §1, 59.3.

## T

### Tablón de anuncios

- De sección sindical, §3, 8.2.a).
- Para publicidad de datos electorales, §1, 67.5 y 75.5.
- Para uso de representantes del personal, §1, 81.

### Talón

- Pago de salarios, §1, 29.4.

### Taquillas

- Registro, §1, 18.

### Técnicas de preparación al parto

- Permiso para la realización, §1, 37.3.f).
- (Véase *Maternidad*)

### Técnicos titulados

- Pacto de no competencia, §1, 21.2.
- Período de prueba, §1, 14.1.

### Términos

- (Véase *Plazos*)

### Tesorería General de la Seguridad Social

- Acuerdos sobre asignación de número de la Seguridad Social, §5, DA 6.
- Competencia orgánica: reglas generales, §5, 4.
- Facultades de control, §5, 54.
- Facultades de revisión: límites. Rectificación de errores, §5, 55.
- Funciones atribuidas, §5, 3.

#### Impugnaciones

- Regla general, §5, 63.
- Procedimiento de revisión de oficio, §5, 56.
- Sistemas de documentación, §5, 52.
- Reserva de datos, derecho a la información y protección de los datos personales automatizados, §5, 53.

### Tiempo de trabajo

- Trabajadora víctima de violencia de género
- Derecho a su reordenación, §1, 37.7.

### Iragarki-ohola

- Sindikatu-atala, §3, 8.2.a).
- Hauteskunde-datuak argitaratzeko, §1, 67.5 eta 75.5.
- Langileen ordezkariak erabiltzeko, §1, 81.

### Taloia

- Alokairuak ordaintzea, §1, 29.4.

### Armairuak

- Miatzea, §1, 18.

### Erditzea prestatzeko teknikak

- Egiteko baimena, §1, 37.3.f).
- (Ikus *Amatasuna*)

### Tituludun teknikariak

- Ez lehiatzeko ituna, §1, 21.2.
- Probaldia, §1, 14.1.

### Epe-mugak

- (Ikus *Epeak*)

### Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusia

- Gizarte Segurantzako zenbakia emateko akordioak, §5, 6. x. g.
- Eskumen organikoa: erregela orokorrak, §5, 4.
- Kontrol-ahalmenak, §5, 54.
- Berrikuspen-ahalmenak: mugak. Okerak zuzentzea, §5, 55.
- Diruzaintza Nagusiari eratziki zaizkion eginkizunak, §5, 3.
- Aurkaratzeak
- Erregela orokorra, §5, 63.
- Ofiziozko berrikuspen-prozedura, §5, 56.
- Agiri-sistemak, §5, 52.
- Datuak erreserbatzea, informazio-eskubidea eta automatizatutako datu pertsonalak babestea, §5, 53.

### Lan-denbora

- Genero-indarkeriaren biktima den emakumea
- Lan-denbora berriro antolatzeke eskubidea, §1, 37.7.

(Véanse *Descanso, Días festivos, Horas extraordinarias, Jornada de trabajo, Permisos, Trabajo. A turnos y Vacaciones anuales*)

### Titulación

A efectos de movilidad, §1, 39.  
Contrato de trabajo en prácticas, §1, 11.1.

### Titularidad

Cambio en la empresa, §1, 44.

### Toxicomanía

Causa de despido, §1, 54.2.f).

### Trabajadora víctima de violencia de género

Causa de extinción del contrato de trabajo, §1, 49.1.m).

Causa de suspensión del contrato de trabajo, §1, 45.1.n).

Duración de la suspensión del contrato de trabajo, §1, 48.6.

Derecho a la reducción de la jornada de trabajo, §1, 37.7.

Derecho a la reordenación del tiempo de trabajo, §1, 37.7.

Despido nulo, §1, 55.5.b).

No computable como falta de asistencia al trabajo, §1, 52.d).

Obligación de abandonar el puesto de trabajo, §1, 40.3.bis.

Traslado o cambio de centro de trabajo, §1, 40.3.bis.

### Trabajadores

A efectos de libertad sindical, §3, 1.2.

Al servicio de establecimientos militares, §3, DA 3.

Autónomos o por cuenta propia, §1, DF 1.

Sindicación, §3, 3.1.

De temporada

Fijos discontinuos, §1, 15.8 y 72.

Fijos periódicos, §1, 12.3.

Desempleados, §1, 17.3.

Domésticos

(Véase *Servicio del hogar familiar*)

(Ikus *Atsedena, Jaiegunak, Aparteko orduak, Lanaldia, Baimenak, Lana. Txandaka eta Urteko oporrak*)

### Titulazioa

Mugigarritasun-ondoretarako, §1, 39.  
Praktikaldiko lan-kontratua, §1, 11.1.

### Titulartasuna

Aldaketa enpresan, §1, 44.

### Toxikomania

Kaleratze-arrazoia, §1, 54.2.f).

### Genero-indarkeriaren biktima den emakumea

Lan-kontratua azkentzeko arrazoia, §1, 49.1.m).

Lan-kontratua eteteko arrazoia, §1, 45.1.n).

Lan-kontratuaren etenaldiaren iraupena, §1, 48.6.

Lanaldia murrizteko eskubidea, §1, 37.7.

Lan-denbora berriro antolatzeko eskubidea, §1, 37.7.

Kaleratze deuseza, §1, 55.5.b).

Ez da zenbatzen lanera ez-joate gisa, §1, 52.d).

Lanpostua uzteko betebeharra, §1, 40.3.bis.

Lekualdatzea edo lantokia aldatzea, §1, 40.3.bis.

### Langileak

Sindikatu-askatasunaren ondoretarako, §3, 1.2.

Establezimendu militarren zerbitzuplean, §3, 3. x. g.

Autonomoak edo beregainekoak, §1, 1. a. x.

Sindikatu kide egitea, §3, 3.1.

Sasoikoak

Jarraitutasunik gabeko finkoak, §1, 15.8 eta 72.

Finkoak eta aldizkakoak, §1, 12.3.

Langabetuak, §1, 17.3.

Etxekoak

(Ikus *Familia-etxeko zerbitzariak*)

Españoles en el extranjero, §1, 1.4.  
 Eventuales, §1, 15.1.b) y 72.  
 Extranjeros  
   Aplicación de la legislación laboral a empresas españolas en el extranjero, §1, 1.4.  
   Capacidad para contratar, §1, 7.c).  
   Capacidad para elegir representante, §1, 69.2.  
   Derecho de sindicación, §3, 1.1.  
  
 Forma por escrito del contrato de trabajo de españoles en empresas en el extranjero, §1, 8.2.  
 Fijos, §1, 8.2, 15.2 y 43.4.  
 Interinos, §1, 15.1.c).  
 Jóvenes, §1, 17.3.  
 Menores, §1, 6 y 7.b).  
 Minusválidos, §1, 4.2.c), 11.2, 17.3, 20.3 y 53.2.  
 No fijos, §1, 72.  
 Nocturnos, §1, 36.1.  
 Portuarios, §1, 2.1.h).  
 Sensibles a determinados riesgos  
   Protección, §2, 25.

## Trabajo

A domicilio  
 (Véase *Contrato de trabajo a domicilio*)  
 A tiempo parcial  
 (Véase *Contrato de trabajo a tiempo parcial*)  
 A turnos  
   Asambleas de trabajadores, §1, 77.2.  
   Concepto, §1, 36.3.  
   Modificación, §1, 41.  
   Niveles de protección, §1, 36.4.  
   Preferencia en elección en caso de cursar estudios, §1, 23.1.a).  
   Rotación, §1, 36.3.  
 Al servicio del hogar familiar  
 (Véase *Servicio del hogar familiar*)  
 Autónomo o por cuenta propia, §1, DF 1.  
 De categoría distinta, §1, 39.  
   De inferior categoría  
   (Véase *Movilidad funcional*)

Atzerrian dauden espainiarrak, §1, 1.4.  
 Behin-behinekoak, §1, 15.1.b) eta 72.  
 Atzeritarrak  
   Atzerrian dauden Espainiako enpresei lan-legeria aplikatzea, §1, 1.4.  
  
 Kontratazeko gaitasuna, §1, 7.c).  
 Ordezkarria aukeratzeko gaitasuna, §1, 69.2.  
 Sindikatuko kide egiteko eskubidea, §3, 1.1.  
 Atzerrian dauden enpresetako langile espainiarren lan-kontratuen idatzizko forma, §1, 8.2.  
 Finkoak, §1, 8.2, 15.2 eta 43.4.  
 Bitartekoak, §1, 15.1.c).  
 Gazteak, §1, 17.3.  
 Adingabeak, §1, 6 eta 7.b).  
 Minusbaliatuak, §1, 4.2.c), 11.2, 17.3, 20.3 eta 53.2.  
 Finkoak ez direnak, §1, 72.  
 Gauekoak, §1, 36.1.  
 Portukoak, §1, 2.1.h).  
 Arrisku batzuen aurrean sentiberak  
   Babesa, §2, 25.

## Lana

Etxean lan egiteko  
 (Ikus *Etxean lan egiteko lan-kontrataua*)  
 Lanaldi partzialekoa  
 (Ikus *Lanaldi partzialeko lan-kontrataua*)  
 Txandakakoa  
   Langileen batzarrak, §1, 77.2.  
   Konzeptua, §1, 36.3.  
   Aldaraztea, §1, 41.  
   Babes-mailak, §1, 36.4.  
   Ikasketak eginez gero, aukeratzeko lehentasuna, §1, 23.1.a).  
   Txandakatzea, §1, 36.3.  
 Familia-etxeko zerbitzupean  
 (Ikus *Familia-etxeko zerbitzariak*)  
 Autonomoa edo beregainekoa, §1, 1. a. x.  
 Kategoría desberdinekoa, §1, 39.  
   Beheragoko kategoriakoa  
   (Ikus *Mugigarritasun funtzionala*)

De superior categoría  
(Véase *Movilidad funcional*)

De duración determinada  
(Véase *Contratos de trabajo de duración determinada*)

De relevo  
(Véase *Contrato de trabajo de relevo*)

Derecho, §1, 4.1.a).

En común, §1, 10.1.

En el extranjero, §1, 1.4.

En el mar  
Buques (centro de trabajo), §1, 1.5.

En grupo  
(Véase *Contrato de trabajo en grupo*)

En prácticas  
(Véase *Contrato de trabajo en prácticas*)

Extraordinario, §1, 35.3.

Familiar, §1, 1.3.e).

Insalubre, penoso, nocivo, o peligroso,  
§1, 6.2.  
(Véanse *Prevención de riesgos laborales, Seguridad e higiene en el trabajo y Seguridad y salud en el trabajo*)

Nocturno  
Compensación económica, §1, 36.2.  
Concepto, §1, 36.1.  
Limitaciones, §1, 36.1.  
Prohibición a menores de dieciocho años, §1, 6.2.  
Prohibición de horas extraordinarias,  
§1, 36.1.  
Rotación, §1, 36.3.

Para la formación  
(Véase *Contrato de trabajo para la formación*)

Para obra o servicio determinado  
(Véase *Contrato de trabajo para obra o servicio determinado*)

Penitenciario, §1, 2.1.c).

Portuario, §1, 2.1.h).

Realizado a título de amistad, benevolencia y buena vecindad, §1, 1.3.d).

Temporal  
(Véase *Contratos de trabajo de duración determinada*)

Goragoko kategoriakoa  
(Ikus *Mugigarritasun funtzionala*)

Iraupen jakinekoa  
(Ikus *Iraupen jakineko lan-kontratuak*)

Errelebukoa  
(Ikus *Errelebuko lan-kontratua*)

Eskubidea, §1, 4.1.a).

Baterakoa, §1, 10.1.

Atzerrian, §1, 1.4.

Itsasoan  
Itsasontziak (lantokia), §1, 1.5.

Taldean  
(Ikus *Taldeko lan-kontratua*)

Praktiketan  
(Ikus *Praktikaldiko lan-kontratua*)

Apartekoa, §1, 35.3.

Familiakoa, §1, 1.3.e).

Osasungaitz, nekagarri, kaltegarri nahiz arriskutsua, §1, 6.2.  
(Ikus *Lan-arriskuak prebenitzea, Laneko segurtasun eta higieena eta Laneko segurtasun eta osasuna*)

Gauekoa  
Konpentsazio ekonomikoa, §1, 36.2.  
Kontzeptua, §1, 36.1.  
Mugak, §1, 36.1.  
Hemezortzi urtetik beharkeoi debekatzea, §1, 6.2.  
Aparteko orduak debekatzea, §1, 36.1.  
Txandakatzea, §1, 36.3.

Prestakuntzarako  
(Ikus *Prestakuntzarako lan-kontratua*)

Obra edo zerbitzu jakinerako  
(Ikus *Obra edo zerbitzu jakinerako lan-kontratua*)

Espetxean egindakoa, §1, 2.1.c).

Portukoa, §1, 2.1.h).

Adiskidetasunez, borondate onez eta auzo-harreman onez egindakoa, §1, 1.3.d).

Aldi baterakoa  
(Ikus *Iraupen jakineko lan-kontratuak*)



(Véanse *Contrato de trabajo y Relación individual de trabajo*)

**Tráfico de mano de obra, §1, 16 y 43.**

**Transacción, §1, 3.5.**

### Traslados

De centro de trabajo

Trabajadora víctima de violencia de género, §1, 40.3.bis.

De domicilio, §1, 37.3.c).

(Véanse *Movilidad funcional y Movilidad geográfica*)

### Traspaso de empresa

(Véase *Sucesión de la empresa*)

### Tributos

(Véase *Cargas fiscales y de Seguridad Social*)

### Turnos

(Véase *Trabajo. A turnos*)

### Tutores

Consentimiento para contratar, §1, 7.b).

## U

### Usos locales y profesionales

Aplicación, §1, 3.4.

En el cumplimiento de la obligación de trabajar, §1, 20.2.

Fuente de la relación laboral, §1, 3.1.d).

(Ikus *Lan-kontratua eta Banakako lan-harremanak*)

**Lan-eskua trafikatzea, §1, 16 eta 43.**

**Transakzioa, §1, 3.5.**

### Lekualdaketak

Lantokia

Genero-indarkeriaren biktima den emakumea, §1, 40.3.bis.

Bizilekua, §1, 37.3.c).

(Ikus *Mugigarritasun funtzionala eta Mugigarritasun geografikoa*)

### Enpresa eskualdatzea

(Ikus *Enpresa-ondorengotza*)

### Tributuak

(Ikus *Zergen eta Gizarte Segurantzaren zamak*)

### Txandak

(Ikus *Lana. Txandakakoa*)

### Tutoreak

Kontratatzeko adostasuna, §1, 7.b).

## V

### Vacaciones anuales

Calendario, §1, 38.3.

Duración, §1, 38.1.

Fijación, §1, 38.2 y 38.3.

No se computan como faltas de asistencia, §1, 52.d).

Prohibición de sanciones que las disminuyan, §1, 58.3.

### Tokiko zein lanbideko usadioak

Aplikatzea, §1, 3.4.

Lan egiteko betebeharra betetzeko, §1, 20.2.

Lan-harremanen iturria, §1, 3.1.d).

### Urteko oporrak

Egutegia, §1, 38.3.

Iraupena, §1, 38.1.

Ezartzea, §1, 38.2 eta 38.3.

Ez dira zenbatzen lanera ez-joate gisa, §1, 52.d).

Murritzeko zehapenak debekatzea, §1, 58.3.

### **Vacantes**

- De puesto de trabajo, §1, 40.3 y 46.5.
- En órganos de representación del personal, §1, 67.4.

### **Validez del contrato de trabajo**

- Nulidad de parte del mismo, §1, 9.1.
- Remuneración en contrato nulo, §1, 9.2.

### **Variaciones de datos**

- De la afiliación de trabajadores, §5, 28, 32 y 37.
- De la inscripción de empresas o empresarios, §5, 11 y 17 a 19.
- Documentación para acreditar la profesionalidad y demás requisitos a efectos de las variaciones indebidas, §5, 31.

### **Venta judicial de la empresa, §1, 44 y 51.11.**

### **Vida privada del trabajador, §1, 4.2.e) y 18.**

### **Vigilancia y control de la actividad laboral**

- Por parte del empresario, §1, 20.3 y 20.4.
- Por parte de los representantes de los trabajadores, §1, 19.3 y 64.1.9.

### **Voluntad**

- De las partes
  - Fuente de la relación laboral, §1, 3.1.c).
- Del trabajador
  - Causa de extinción del contrato de trabajo, §1, 49.1.j) y 50.

### **Votación**

- En asamblea de trabajadores, §1, 80.
- Para representantes de trabajadores  
(Véase *Elección de comités de empresa y delegados de personal*)

### **Hutsuneak**

- Lanpostuetan, §1, 40.3 eta 46.5.
- Langileak ordezkatzeko organoetan, §1, 67.4.

### **Lan-kontratua ren baliozkotasuna**

- Zati baten deuseztasuna, §1, 9.1.
- Ordainsariak, deuseza den kontratuan, §1, 9.2.

### **Datu-aldaketak**

- Langileen afiliazioa, §5, 28, 32 eta 37.
- Enpresen edo enpresaburuen inskripzioa, §5, 11 eta 17.etik 19.era.
- Datu-aldaketa bidegabean ondoretarako profesionaltasuna eta gainerako betekizunak egiaztatzeke agiriak, §5, 31.

### **Enpresa epaiketa bidez saltzea, §1, 44 eta 51.11.**

### **Langilearen bizitza pribatua, §1, 4.2.e) eta 18.**

### **Lan-jarduera zaindu eta kontrolatzea**

- Enpresaburuak, §1, 20.3 eta 20.4.
- Langileen ordezkariak, §1, 19.3 eta 64.1.9.

### **Borondatea**

- Alderdiarena
  - Lan-harremanen iturria, §1, 3.1.c).
- Langilearena
  - Lan-kontratua azkentzeke arrazoia, §1, 49.1.j) eta 50.

### **Botazioa**

- Langileen batzarrean, §1, 80.
- Langileen ordezkariarentzat  
(Ikus *Enpresa-batzordeak eta langileen eskuordeak hautatzea*)

# EUSKERA-CASTELLANO

## EUSKARA-GAZTELANIA

### A

#### **Abagune ekonomikoa**

Lanbide arteko gutxieneko alokairua ezartzea, §1, 27.1.d).

#### **Abespeluan**

(Ikus *Alokairua. Obra unitatearen araber*)

#### **Absentismoa**

Enpresa-batzordeak horren berri izatea, §1, 64.1.8.

Enpresaburuak kontrolatzea, §1, 20.4.

Lan-kontratua arrazoi objektiboen ondorioz azkentzea, §1, 52.d).

(Ikus *Lanera ez joatea*)

#### **Adierazpen-askatasuna**

Enpresa-batzordeak, bere ordezkaritza-konkordietan, §1, 68.d).

#### **Adina**

Bereizkeriarik eza, §1, 4.2.c) eta 17.1.

Gutxienekoa aparteko orduak egiteko, §1, 6.3.

Hauteskundeetarako, §1, 69.2.

Kontratatzeko, §1, 7.b).

Lanean hartzeko, §1, 6.1.

Prestakuntzarako lan-kontratuan, §1, 11.2.a).

(Ikus, *Langileak jubilazioa hartzea eta Adingabeak*)

#### **Adingabeak**

Hamasei urtetik beherakoak

Jendaurreko ikuskizunetako lana, §1, 6.4.

Lanerako hartzea debekatzea, §1, 6.1.

Hemezortzi urtetik beherakoak

Aparteko orduak egiteko debekua, §1, 6.3.

#### **Coyuntura económica**

Fijación del salario mínimo interprofesional, §1, 27.1.d).

#### **Destajo**

(Véase *Salario. Por unidad de obra*)

#### **Absentismo**

Conocimiento por el comité de empresa, §1, 64.1.8.

Control empresarial, §1, 20.4.

Extinción del contrato de trabajo por causas objetivas, §1, 52.d).

(Véase *Falta de asistencia al trabajo*)

#### **Libertad de expresión**

Del comité de empresa en materias concernientes a la esfera de su representación, §1, 68.d).

#### **Edad**

No discriminación, §1, 4.2.c) y 17.1.

Mínima para horas extraordinarias, §1, 6.3.

A efectos electorales, §1, 69.2.

Para contratar, §1, 7.b).

De admisión al trabajo, §1, 6.1.

En el contrato de trabajo para la formación, §1, 11.2.a).

(Véanse *Jubilación del trabajador y Menores*)

#### **Menores**

De dieciséis años

Trabajo en espectáculos públicos, §1, 6.4.

Prohibición de admisión al trabajo, §1, 6.1.

De dieciocho años

Prohibición de realizar horas extraordinarias, §1, 6.3.

Atsedenaldia, §1, 34.4.  
Gaueko lanak egitea debekatzea, §1, 6.2.  
Kontratazeko gaitasuna, §1, 7.b).  
Lan batzuk egiteko debekua, §1, 6.2.

Lanaldia, §1, 34.3.  
Lan-arriskuak prebenitzea, §2, 27.  
Sei urteko beharokoak  
Baimenak legezko zaintzarengatik,  
§1, 37.5.  
(Ikus *Langileak. Adingabeak*)

### **Adingabeen edo minusbaliatuen legezko zaintza**

Baimena, §1, 37.5.

### **Adiskidetzea**

Aurretiaz  
Iraungitze-epaiek etetea kaleratzeen aurkako akzioetan, §1, 59.3.  
Gatazka kolektiboari buruzko prozedura, §4, 24.

### **Adiskidetze-orria**

(Ikus *Adiskidetzea. Aurretiaz*)

### **Administrazioak enpresa ixtea**

Segurtasun- eta higiene-neurririk ez izateagatik, §1, 19.5.

### **Administrazio publikoak**

Lan-arriskuak prebenitzea  
Administrazioen arteko koordinazioa, §2, 11.  
Lan-arloan eskumena duten administrazio publikoen jardunak, §2, 7.  
Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikus-katzailezarekin elkarlana, §2, 9.  
Osasun-arloan eskumena duten administrazio publikoen jardunak, §2, 10.

### **Administrazio-kontseiluak**

Langileen Estatutuaren esparrutik baztertea, §1, 1.3.c).

### **Adopzioa**

Eszedentzia-arrazoia, §1, 46.3.

Período de descanso, §1, 34.4.  
Prohibición de realizar trabajos nocturnos, §1, 6.2.  
Capacidad de contratar, §1, 7.b).  
Prohibición de determinados trabajos, §1, 6.2.  
Jornada de trabajo, §1, 34.3.  
Prevención de riesgos laborales, §2, 27.  
De seis años  
Permisos por guarda legal de los mismos, §1, 37.5.  
(Véase *Trabajadores. Menores*)

### **Guarda legal de menores o minusválidos**

Permiso, §1, 37.5.

### **Conciliación**

Previa  
Interrupción de plazos de caducidad en acciones contra despidos, §1, 59.3.  
En procedimiento de conflicto colectivo, §4, 24.

### **Papeleta de conciliación**

(Véase *Conciliación. Previa*)

### **Cierre administrativo de la empresa**

Por falta de medidas de seguridad e higiene, §1, 19.5.

### **Administraciones públicas**

Prevención de riesgos laborales  
Coordinación administrativa, §2, 11.  
Actuaciones de las Administraciones públicas competentes en materia laboral, §2, 7.  
Colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, §2, 9.  
Actuaciones de las Administraciones públicas competentes en materia sanitaria, §2, 10.

### **Consejos de administración**

Exclusión del ámbito del Estatuto de los Trabajadores, §1, 1.3.c).

### **Adopción**

Causa de excedencia, §1, 46.3.

Ez da zenbatzen lanera ez-joate gisa lan-kontratua azkentzeko, §1, 52.d).

Lan-kontratua eteteko arrazoia, §1, 45.1.d).

Lanpostua erreserbatzea, §1, 48.4.

### **Adostasuna**

Langilea eta enpresaburua

Lan-kontratua azkentzea, §1, 49.1.a).

Lan-kontratua etetea, §1, 45.1.a).

### **Afiliazioa**

Afiliazioa eskatzeko tokia eta epea, §5, 27.

Afiliazioaren ondoreak: afiliazioaren erre-gistroa, zenbakia eta agiriak, §5, 34.

Afiliatzailearen eskubidea aitortzea, §5, 33.

Aurretiazko afiliazioaren aldi baterako bazterketak, §5, 2. x. i.

#### **Berezitasunak**

Araubide orokorrera nahiz sistema berezietara bildutako kolektibo batzuk, §5, 43.

Azterritarrak, §5, 42.

Beregaineko Langileen edo Autonomoen Araubide Berezia, §5, 47.

Bide elektronikoa, informatikoa eta telematikoa erabiltzea, §5, 38.

Egoitzarekin bat ez datorren probintziako zuzendaritzan edo administrazioan aurkeztutako afiliazioa gauzatzea, §5, 39.

Enpresaburuaren eta langile autonomoen familiako eta sozietate kolektiboetako bazkideen zein komanditako sozietateen bazkide kolektiboaren inguruan, bai eta kooperatiba-sozietate batzuetako bazkideen inguruan ere, §5, 40.

Etxe-zerbitzarien Araubide Berezia, §5, 49.

Itasoko Langileen Araubide Berezia, §5, 48.

No se computa como falta de asistencia a efectos de extinción del contrato de trabajo, §1, 52.d).

Causa de suspensión del contrato de trabajo, §1, 45.1.d).

Reserva del puesto de trabajo, §1, 48.4.

### **Mutuo acuerdo**

De trabajador y empresario

Extinción del contrato de trabajo, §1, 49.1.a).

Suspensión del contrato de trabajo, §1, 45.1.a).

### **Afiliación**

Lugar y plazo para solicitar la afiliación, §5, 27.

Efectos de la afiliación: registro, número y documentos de afiliación, §5, 34.

Reconocimiento al derecho a la afiliación, §5, 33.

Exclusiones temporales de la afiliación previa, §5, DT 2.

#### **Peculiaridades**

De determinados colectivos integrados en el Régimen General o en los Sistemas Especiales, §5, 43.

De los extranjeros, §5, 42.

En el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, §5, 47.

Relativas a la utilización de medios electrónicos, informáticos o telemáticos, §5, 38.

Relativas a la práctica de la afiliación en Dirección Provincial o Administración distinta a la del domicilio, §5, 39.

Relativas a los familiares del empresario y del trabajador autónomo y a los socios de sociedades colectivas y a los socios colectivos de sociedades comanditarias así como a los de determinadas sociedades cooperativas, §5, 40.

En el Régimen Especial de Empleados del Hogar, §5, 49.

En el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar, §5, 48.

Itsasoko Gizarte Institutuarekin elkarlana, §5, 2. x. g.

Jarduera-aniztasuna, enplegu-aniztasuna eta araubide batzuetara bilzteko aurretzako aukera, §5, 41.

Nekazaritzako Araubide Berezia, §5, 45 eta 46.

Bidegabeko afiliazioen ondoreak, §5, 59.

Bidezko eta bidegabeko afiliazioen ondore orokorrak, §5, 9.

Enpresaburuak eskatutakoa, §5, 24.

Gizarte Segurantzaren afiliazioa sustatzeko moduak, §5, 23.

Gizarte Segurantzaren Sistemak, §5, 6.

Langileak eskatutakoa, §5, 25.

Ofizioz, §5, 26.

#### **Ahaideak**

Baimena gaixotasunarengatik edo heriotzarengatik, §1, 37.3.b).

#### **Aholkulariak**

Segurtasun eta osasuneko batzordean, §2, 38.2.

**Aholkulariak hitzarmen kolektiboak negoziatzeko batzordean, §1, 88.2.**

#### **Ahozko irainak eta eraso fisikoak**

Kaleratze-arrazoia, §1, 54.2.c).

#### **Aitortutako eskubideak**

Xedatzeko debekua, §1, 3.5.

#### **Akordioak**

Enplegu-erregulazio espedienteetan, §1, 51.5.

Gatazka kolektiboen prozeduretan, §4, 24.

Lanbide artekoak, §1, 83.2.

Lan-kontratuko alderdiak

Itundutakoak ez diren egingizun-aldaketak, §1, 39.5.

Ordezkaritza handieneko sindikatuek gaitzatzeko gainean negoziatutakoari buruz, §1, 83.3.

Segurtasun eta osasuneko lantokien arteko batzordea eratzea, §2, 38.3.

Colaboración del Instituto Social de la Marina, §5, DA 2.

De la pluriactividad, pluriempleo y opción previa a la inclusión en diversos Regímenes, §5, 41.

En el Régimen Especial Agrario, §5, 45 y 46.

Efectos de las afiliaciones indebidas, §5, 59.

Efectos generales de las afiliaciones debidas e indebidas, §5, 9.

A instancia del empresario, §5, 24.

Formas de promover la afiliación a la Seguridad Social, §5, 23.

Al Sistema de la Seguridad Social, §5, 6.

A instancia del trabajador, §5, 25.

De oficio, §5, 26.

#### **Parientes**

Permiso por enfermedad o fallecimiento, §1, 37.3.b).

#### **Asesores**

En el comité de seguridad y salud, §2, 38.2.

**Asesores en la comisión negociadora de convenios colectivos, §1, 88.2.**

#### **Ofensas verbales o físicas**

Causa de despido, §1, 54.2.c).

#### **Derechos reconocidos**

Prohibición de disponer, §1, 3.5.

#### **Acuerdos**

En expedientes de regulación de empleo, §1, 51.5.

En procedimientos de conflicto colectivo, §4, 24.

Interprofesionales, §1, 83.2.

De las partes del contrato de trabajo

Cambio de funciones distintas de las pactadas, §1, 39.5.

Sobre materias concretas negociadas por sindicatos más representativos, §1, 83.3.

Creación de comité intercentros de seguridad y salud, §2, 38.3.

**Akzioak**

- Iraungitzea, §1, 59.
- Egikaritzea
  - Enpresa-batzordeak, §1, 64.1.9.
- Lan-kontratuak eratorritakoak egikaritzeko eskubidea, §1, 4.2.g).
- Preskripzioa, §1, 59.

**Aldarazpen teknikoak**

- Langilea ez moldatzea
  - Lan-kontrata azkentzeko arrazoia, §1, 52.b).

**Aldi baterako ezgaitasuna**

- Lan-kontrata eteteko arrazoia, §1, 45.1.c).
- Lanpostua erreserbatzea, §1, 48.1 eta 48.2.
- Probaldia geldiaraztea, §1, 14.3.

**Aldi baterako lan-kontrata**

(Ikus *Iraupen jakineko lan-kontratuak*)

**Alokairua**

- Alokairuak Bermatzeko Funtsa, §1, 33.
- Alokairuen gaineko isunak debekatzea, §1, 58.3.
- Alokairu-izaerarik gabeko hartukizunak
  - Kalte-ordainak edo aurrerakinak gastuak izateagatik, §1, 40.1 eta 40.4.
  - Orokorrean, §1, 26.2.
- Atsedenetan, §1, 26.1 eta 37.1.
- Aurrerakinak, §1, 29.1.
- Aurrerakuntza ekonomikoa, §1, 25 eta 68.c).
- Bereizkeria debekatzea, §1, 17.1, 28 eta 68.c).
- Bermeak, §1, 32.
- Denbora-unitatearen arabera, §1, 26.3.
- Deskontua, §3, 11.
- Diruz, §1, 26.1.
- Egoera bereziak
  - Enplegu berria bilatzeko baimena dagoenean, arrazoi objektiboen ondorioz lan-kontrata azkendu delako, §1, 53.2.
  - Enpresen ondorengotzan, §1, 44.1.

**Acciones**

- Caducidad, §1, 59.
- Ejercicio
  - Por el comité de empresa, §1, 64.1.9.
- Derecho al ejercicio de las derivadas del contrato de trabajo, §1, 4.2.g).
- Prescripción, §1, 59.

**Modificaciones técnicas**

- Falta de adaptación del trabajador
  - Causa de extinción del contrato de trabajo, §1, 52.b).

**Incapacidad temporal**

- Causa de suspensión del contrato de trabajo, §1, 45.1.c).
- Reserva del puesto de trabajo, §1, 48.1 y 48.2.
- Interrupción del cómputo del período de prueba, §1, 14.3.

**Contrato de trabajo temporal**

(Véase *Contratos de trabajo de duración determinada*)

**Salario**

- Fondo de Garantía Salarial, §1, 33.
- Prohibición de multas de haber, §1, 58.3.
- Percepciones no salariales
  - Indemnizaciones o suplidos por gastos, §1, 40.1 y 40.4.
  - En general, §1, 26.2.
- En descansos, §1, 26.1 y 37.1.
- Anticipos, §1, 29.1.
- Promoción económica, §1, 25 y 68.c).
- Prohibición de discriminación, §1, 17.1, 28 y 68.c).
- Garantías, §1, 32.
- Por unidad de tiempo, §1, 26.3.
- Descuento, §3, 11.
- En dinero, §1, 26.1.
- Supuestos especiales
  - En caso de licencia para buscar nuevo empleo en el supuesto de suspensión del contrato de trabajo por causas objetivas, §1, 53.2.
  - En sucesión de empresas, §1, 44.1.

- Etxean lan egiten denean, **§1**, 13.3.
- Ikasketa-baimenen kasuan, **§1**, 23.1.a).
- Kategoria desberdineko lana egitean, **§1**, 39.3 eta 39.4.
- Lan-kontratua oso-osoan edo zati batean deuseztatzen denean, **§1**, 9.
- Lanpostura moldatzeko ikastaroetara joatean, **§1**, 52.b).
- Lan-zerbitzuak ezin direnean eman, **§1**, 30.
- Obra eta zerbitzuen kontrata eta azpikontratetan, **§1**, 42.2.
- Enpresaburuak enpresa legearen aurka ixten duenean, **§4**, 15.
- Eskubidea etetea, **§1**, 45.2.
- Ez ordaintzea
- Lan-kontratua azkentzeko arrazoia, **§1**, 50.1.b).
- Garaiz jasotzeko eskubidea, **§1**, 4.2.f).
- Gauekoa, **§1**, 36.2.
- Gauzaz, **§1**, 26.1.
- Gizarte Segurantzaren prestazioekin bateragarriak, **§1**, 12.
- Gutxitzea, **§1**, 37.5.
- Hitzarmen kolektiboetan jasotzea, **§1**, 26.3.
- Irenstea eta konpentsazioa, **§1**, 26.5.
- Izapidetza-aldikoak, **§1**, 33.1, 55.7, 56.1 eta 57.
- Jaietan, **§1**, 37.2.
- Jaso-agiria, **§1**, 29.
- Jasotzea
- Gaitasuna, **§1**, 7.b).
- Kredituen lehentasuna, **§1**, 32.
- Kobratzeko akzioak, **§1**, 32.5.
- Komisioaren arabera, **§1**, 29.2.
- Kontzeptua, **§1**, 26.1.
- Lanbide arteko gutxienekoa, **§1**, 27.
- Berrikustea, **§1**, 27.1.
- Enbargaezintasuna, **§1**, 27.2.
- Ezartzea, **§1**, 27.1.
- Zenbatekoa, **§1**, 27.1.
- Lan-zerbitzuak eman ezina, **§1**, 30.
- En caso de trabajo a domicilio, **§1**, 13.3.
- En caso de licencia de estudios, **§1**, 23.1.a).
- En caso de trabajo de categoría distinta, **§1**, 39.3 y 39.4.
- En caso de anulación total o parcial del contrato de trabajo, **§1**, 9.
- En caso de asistencia a cursos de adaptación a puesto de trabajo, **§1**, 52.b).
- En caso de imposibilidad de la prestación, **§1**, 30.
- En contratas y subcontratas de obras y servicios, **§1**, 42.2.
- En caso de cierre ilegal de empresario, **§4**, 15.
- Suspensión del derecho, **§1**, 45.2.
- Falta de pago
- Causa de extinción del contrato de trabajo, **§1**, 50.1.b).
- Derecho a su percepción puntual, **§1**, 4.2.f).
- Nocturno, **§1**, 36.2.
- En especie, **§1**, 26.1.
- Compatibilidad con prestaciones de Seguridad Social, **§1**, 12.
- Reducción, **§1**, 37.5.
- Constancia en los convenios colectivos, **§1**, 26.3.
- Absorción y compensación, **§1**, 26.5.
- De tramitación, **§1**, 33.1, 55.7, 56.1 y 57.
- En fiestas, **§1**, 37.2.
- Recibo, **§1**, 29.
- Cobro
- Capacidad, **§1**, 7.b).
- Prelación de créditos, **§1**, 32.
- Acciones para el cobro, **§1**, 32.5.
- A comisión, **§1**, 29.2.
- Concepto, **§1**, 26.1.
- Mínimo interprofesional, **§1**, 27.
- Revisión, **§1**, 27.1.
- Inembargabilidad, **§1**, 27.2.
- Fijación, **§1**, 27.1.
- Cuantía, **§1**, 27.1.
- Imposibilidad de prestación, **§1**, 30.



Likidazioa, §1, 29.  
 Nahitaezkotasuna, §1, 1.1.  
 Obra-unitatearen arabera (abespeluan), §1, 26.3.  
 Oinarria, §1, 26.3.  
 Oporretan, §1, 38.1.  
 Ordainbidea, §1, 29.4.  
 Ordainketa egiteko tokia, §1, 29.1.  
 Ordainketan atzeratzea  
   Berandutza-korritua, §1, 29.3.  
   Lan-kontratua eteteko arrazoia, §1, 50.1.b).  
 Ordainsariak emateko sistema aldaraztea, §1, 41.1.d).  
 Ordaintzea, §1, 29.  
 Ordaintzeko data, §1, 29.1.  
 Osagarriak  
   Antzinasuna, §1, 24.1 eta 25.2.  
   Aparteko haborokinak, §1, 31.  
  
   Aparteko orduak, §1, 35.1.  
   Arduraldi osoa, §1, 21.3.  
   Gaueko lana, §1, 36.2.  
   Orokorrean, §1, 26.3.  
   Prima eta pizgarriak, §1, 64.1.4.e).  
 Preskripzioa  
   Lehentasuna, §1, 32.4.  
   Orokorrean, §1, 59.2.  
 Sexu-berdintasuna, §1, 28.  
 Zergen eta Gizarte Segurantzaren zamak ordaintzea, §1, 26.4.

### **Alokairuak Bermatzeko Funtsa**

Akzioetan subrogatzea, §1, 33.4.  
 Alokairuak ordaintzea eta kalte-ordainak ematea, §1, 33.1, 33.2, 33.8 eta 51.12.  
 Enpresaburuaren kaudimengabezia, §1, 33.6.  
 Erakunde autonomoaren izaera, §1, 33.1.  
  
 Ezinbesteko kasua egon badagoela egiaz-tatzeko espedienteak, §1, 51.12.  
 Finantzatzea, §1, 33.5.  
 Goi-zuzendaritza, §1, 5. x. g.  
 Kotizazioa, §1, 33.5 eta 4. a. x.  
 Mendekotasuna, §1, 33.1.  
 Parte hartzea eta epaiaketarako deitzea, §1, 33.3.

Liquidación, §1, 29.  
 Obligatoriedad, §1, 1.1.  
 Por unidad de obra (destajo), §1, 26.3.  
  
 Base, §1, 26.3.  
 En vacaciones, §1, 38.1.  
 Forma de pago, §1, 29.4.  
 Lugar de pago, §1, 29.1.  
 Retraso en el pago  
   Interés por mora, §1, 29.3.  
   Causa de suspensión del contrato de trabajo, §1, 50.1.b).  
 Modificación del sistema de remuneración, §1, 41.1.d).  
 Pago, §1, 29.  
 Tiempo de pago, §1, 29.1.  
 Complementos  
   Antigüedad, §1, 24.1 y 25.2.  
   Gratificaciones extraordinarias, §1, 31.  
   Horas extraordinarias, §1, 35.1.  
   Plena dedicación, §1, 21.3.  
   Trabajo nocturno, §1, 36.2.  
   En general, §1, 26.3.  
   Primas e incentivos, §1, 64.1.4.e).  
 Prescripción  
   De la prelación, §1, 32.4.  
   En general, §1, 59.2.  
 Igualdad por razón de sexo, §1, 28.  
 Pago de cargas fiscales y de Seguridad Social, §1, 26.4.

### **Fondo de Garantía Salarial**

Subrogación en acciones, §1, 33.4.  
 Pago de salarios e indemnizaciones, §1, 33.1, 33.2, 33.8 y 51.12.  
 Insolvencia empresarial, §1, 33.6.  
  
 Carácter de organismo autónomo, §1, 33.1.  
 Expedientes de existencia de fuerza mayor, §1, 51.12.  
 Financiación, §1, 33.5.  
 Alta dirección, §1, DA 5.  
 Cotización, §1, 33.5 y DF 4.  
 Dependencia, §1, 33.1.  
 Intervención y llamada a juicio, §1, 33.3.

Prestazioak preskribatzea, §1, 33.7.  
 Prozedura, §1, 33.3, 33.4, 33.6 eta 33.7.

Tartekaritza-prozedura, §1, 33.8.  
 Xedeak, §1, 33.1.

### **Alokairu-aurrerakinak**

Egindako lanaren gainean, §1, 29.1.

### **Alokairu-bermeak**

Alokairu-kredituak, §1, 32.

### **Alokairuen jaso-agiria, §1, 29.**

### **Alokairu-kredituak**

Lehentasuna, §1, 32.

### **Alta**

Alta-eskabideak, §5, 30.  
 Alta eskatzeko modua, tokia eta epea, §5, 32.  
 Alta-ondoreetarako profesionaltasuna eta gainerako betekizunak egiazta-  
 zteko agiriak, §5, 31.  
 Altarako eskubidea aitortzea, §5, 33.

Atzeratutako altak aplikatzeko data Lan-  
 gile Autonomoen Araubide Berezi-  
 an, §5, 3. x. i.

Aurretiazko altaren aldi baterako bazter-  
 ketak, §5, 2. x. i.

Bidegabeko alden ondoreak, §5, 60.

Bidegabeko alden ondoreen arauketa be-  
 rezia, langabeziari, lanbide-presta-  
 kuntzari eta Alokairuak Bermatzeko  
 Funtzari dagokienez, §5, 4. x. g.

Bidezko eta bidegabeko alden ondore  
 orokorrak, §5, 9.

Etxe-zerbitzarien Araubide Berezian al-  
 tak aplikatzeko data, §5, 3. x. i.

Gizarte Segurantzaren Sistemako arau-  
 bideetan, §5, 7.

Lan elkartuko kooperatibetako bazkide  
 langileen altaren inguruko aurretiaz-  
 ko aukera, §5, 8.

Langile Autonomoen Araubide Berezian  
 altak aplikatzeko data, §5, 3. x. i.

Prescripción de prestaciones, §1, 33.7.  
 Procedimiento, §1, 33.3, 33.4, 33.6 y  
 33.7.

Procedimiento arbitral, §1, 33.8.  
 Fines, §1, 33.1.

### **Anticipos salariales**

Sobre el trabajo realizado, §1, 29.1.

### **Garantías salariales**

Créditos salariales, §1, 32.

### **Recibo de salarios, §1, 29.**

### **Créditos salariales**

Preferencia, §1, 32.

### **Alta**

Solicitudes de alta, §5, 30.  
 Forma, lugar y plazo de las solicitudes  
 de altas, §5, 32.

Documentación para acreditar la profe-  
 sionalidad y demás requisitos a efec-  
 tos de las altas, §5, 31.

Reconocimiento del derecho al alta, §5,  
 33.

Fecha de aplicación de las altas en el  
 Régimen Especial de Trabajadores  
 Autónomos, §5, DT 3.

Exclusiones temporales del alta previa,  
 §5, DT 2.

Efectos de las altas indebidas, §5, 60.

Regulación especial de los efectos de las  
 altas indebidas respecto del desem-  
 pleo, formación profesional y Fondo  
 de Garantía Salarial, §5, DA 4.

Efectos generales de las altas debidas e  
 indebidas, §5, 9.

Fecha de aplicación de las altas en el  
 Régimen Especial de los Empleados  
 de Hogar, §5, DT 3.

En los Regímenes del Sistema de la Se-  
 guridad Social, §5, 7.

Opción previa al alta de los socios traba-  
 jadores de las cooperativas de trabajo  
 asociado, §5, 8.

Fecha de aplicación de las altas retrasa-  
 das en el Régimen Especial de Tra-  
 bajadores Autónomos, §5, DT 3.

Langileen altak eragiteko moduak, §5, 29.

Langileen alten ondore bereziak, §5, 35.

#### Berezitasunak

Araubide orokorrera nahiz sistema berezietara bildutako kolektibo batzuk, §5, 43.

Atzerritarrak, §5, 42.

Beregaineko Langileen edo Autonomoen Araubide Berezia, §5, 47.

Bide elektronikoa, informatikoa eta telematikoa erabilteza, §5, 38.

Egoitzarekin bat ez datorren probintziako zuzendaritzan edo administrazioan aurkeztutako alta gauzatzeari, §5, 39.

Enpresaburuaren eta langile autonomoaren familiakoen eta sozietate kolektiboetako bazkideen zein komanditako sozietateen bazkide kolektiboaren inguruan, bai eta kooperatiba-sozietate batzuetako bazkideen inguruan ere, §5, 40.

Etxe-zerbitzarien Araubide Berezia, §5, 49.

Ikatz-meataritzako Araubide Berezia, §5, 50.

Itasoko Langileen Araubide Berezia, §5, 48.

Itasoko Gizarte Institutuarekin elkarlana, §5, 2. x. g.

Jarduera-aniztasuna, enplegu-aniztasuna eta araubide batzuetara biltezeko aurretiazko aukera, §5, 41.

Nekazaritzako Araubide Berezia, §5, 45 eta 46.

#### Altarekin berdintzea

Egoerak, §5, 36.

#### Amatasuna

Adopzioa eta familia-harrera berdintzea, §1, 46.3 eta 48.4.

Baimena, erditu aurreko azterketak eta erditzea prestatzeko teknikak egiteko, §1, 37.3.f).

Formas de promover las altas de los trabajadores, §5, 29.

Efectos especiales de las altas de los trabajadores, §5, 35.

#### Peculiaridades

De determinados colectivos integrados en el Régimen General o en los Sistemas Especiales, §5, 43.

De los extranjeros, §5, 42.

En el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, §5, 47.

Relativas a la utilización de medios electrónicos, informáticos o telemáticos, §5, 38.

Relativas a la práctica del alta en Dirección Provincial o Administración distinta a la del domicilio, §5, 39.

Relativas a los familiares del empresario y del trabajador autónomo y a los socios de sociedades colectivas y a los socios colectivos de sociedades comanditarias así como a los de determinadas sociedades cooperativas, §5, 40.

En el Régimen Especial de Empleados del Hogar, §5, 49.

En el Régimen Especial para la Minería del Carbón, §5, 50.

En el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar, §5, 48.

Colaboración del Instituto Social de la Marina, §5, DA 2.

De la pluriactividad, pluriempleo y opción previa a la inclusión en diversos Regímenes, §5, 41.

En el Régimen Especial Agrario, §5, 45 y 46.

#### Asimilación al alta

Situaciones, §5, 36.

#### Maternidad

Asimilación de la adopción y del acogimiento, §1, 46.3 y 48.4.

Permiso para realizar exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, §1, 37.3.f).

Borondatezko eszedentzia, §1, 46.1.  
 Ez da zenbatzen lanera ez-joate gisa lan-  
 -kontratuaz azkentzeko, §1, 52.d).

Kaleratze deusezaren arrazoia, §1, 53.4  
 eta 55.5.

Lan-arriskuak prebenitzea, §2, 26.  
 Lan-kontratuaz eteteko arrazoia, §1,  
 45.1.d).

Lanpostua erreserbatzea, §1, 48.1 eta  
 48.4.

### Antzinasatasa

Arrazoi objektiboen ondorioz lan-kon-  
 -tratuaz azkentzean kalte-ordaina kal-  
 -kultzeko, §1, 53.1.

Bidegabeko kaleratzean kalte-ordaina  
 kalkulatzeko, §1, 56.

Borondatezko eszedentzia eskatzeko,  
 §1, 46.2.

Derrigorreko eszedentzia zenbatzea, §1,  
 46.1.

Hauteskunde-xedeetarako, §1, 69.2, 70  
 eta 73.3.

Langileak legearen aurka lagatzen dire-  
 -nean zenbaketa, §1, 43.4.

Maila-igoeretan, §1, 24.1.

Praktikaldiko lan-denbora zenbatzea,  
 §1, 11.1.f).

Probaldia zenbatzea, §1, 14.3.

Seme-alabak zaintzearen ondoriozko es-  
 -zedentzia zenbatzea, §1, 46.3.

### Aparteko haborokinak

Hamabi hilabetetan laintzea, §1, 31.

Hitzarmen bidez ezartzea, §1, 31.  
 Zenbatekoa, §1, 31.

### Aparteko orduak

Aparteko eta presako lanak egiteko, §1,  
 35.3.

Borondatezkotasuna, §1, 35.4.

Erregistratzea, §1, 35.5.

Ezbeharrak prebenitu edo konpontzeko,  
 §1, 35.3.

Gaueko lanetan debekatzea, §1, 36.1.

Excedencia voluntaria, §1, 46.1.

No se computa como falta de asistencia  
 a efectos de extinción del contrato  
 de trabajo, §1, 52.d).

Causa de despido nulo, §1, 53.4 y 55.5.

Prevención de riesgos laborales, §2, 26.  
 Causa de suspensión del contrato de tra-  
 -bajo, §1, 45.1.d).

Reserva del puesto de trabajo, §1, 48.1 y  
 48.4.

### Antigüedad

Para cálculo de indemnización por ex-  
 -tinción del contrato de trabajo por  
 causas objetivas, §1, 53.1.

Para cálculo de indemnización en despi-  
 -do improcedente, §1, 56.

Para solicitar excedencia voluntaria, §1,  
 46.2.

Cómputo en excedencia forzosa, §1,  
 46.1.

Con fines electorales, §1, 69.2, 70 y  
 73.3.

Cómputo en cesión ilegal de trabajado-  
 -res, §1, 43.4.

En ascensos, §1, 24.1.

Cómputo del tiempo de trabajo en prác-  
 -ticas, §1, 11.1.f).

Cómputo del período de prueba, §1,  
 14.3.

Cómputo en excedencia por cuidado de  
 hijos, §1, 46.3

### Gratificaciones extraordinarias

Prorrato en doce mensualidades, §1,  
 31.

Fijación por convenio, §1, 31.

Cuantía, §1, 31.

### Horas extraordinarias

Para trabajos extraordinarios y urgentes,  
 §1, 35.3.

Voluntariedad, §1, 35.4.

Registro, §1, 35.5.

Para prevenir o reparar siniestros, §1,  
 35.3.

Prohibición en trabajos nocturnos, §1,  
 36.1.

Gehieneko kopurua, §1, 35.2 eta 35.3.  
 Hemezortzi urtetik beherakoi debekaztea, §1, 6.3.  
 Hitzarmen kolektiboan itundutakoak, §1, 35.4.  
 Kontzeptua, §1, 35.1.  
 Kopurua, §1, 35.2.  
 Lanaldi partzialeko lan-kontratuan, §1, 12.4.c).  
 Ordaintzea, §1, 35.1.

### **Aparteko pagak**

(Ikus *Aparteko haborokinak*)

### **Aplikazio-esparrua**

Langileen Estatutua, §1, 1.1.  
 Bazterketak, §1, 1.3.

### **Arauen arteko hierarkia, §1, 3.2.**

### **Arau-haustek eta zehapenak**

Jurisdikzioaren zigor-arloarekin pila-  
 ztea, §2, 42.4.

Lan-arriskuak prebenitzeko arloan, §2,  
 45.

### **Araurik mesedegarriena, §1, 3.3.**

### **Arduraldi osoa, §1, 21.1 eta 21.3.**

### **Argitalpenak**

Langileen ordezkariak enpresan halakoak  
 banatzeko duten eskubidea, §1, 68.d).

### **Armairuak**

Miatzea, §1, 18.

### **Arraza**

Bereizkeriarik eza, §1, 4.2.c) eta 17.1.

### **Arrazoi objektiboen ondoriozko kaleratzea**

Arrazoiak, §1, 52.

#### **Betekizunak**

Aurreabisua, §1, 53.1.c), 53.2 eta 53.4.

Idatzizko komunikazioa, §1, 53.1.a).

Kalte-ordaina eskura jartzea, §1,  
 53.1.b).

Bidegabea, §1, 53.5.b).

Bidezkoa, §1, 53.5.a).

Deuseza, §1, 53.4.

Errekurtsuak, §1, 53.3.

Tope máximo, §1, 35.2 y 35.3.

Prohibición a menores de dieciocho  
 años, §1, 6.3.

Pactados en convenio colectivo, §1,  
 35.4.

Concepto, §1, 35.1.

Número, §1, 35.2.

En contrato de trabajo a tiempo parcial,  
 §1, 12.4.c).

Abono, §1, 35.1.

### **Pagas extraordinarias**

(Véase *Gratificaciones extraordinarias*)

### **Ámbito de aplicación**

Del Estatuto de los Trabajadores, §1, 1.1.

Exclusiones, §1, 1.3.

### **Jerarquía de normas, §1, 3.2.**

### **Infracciones y sanciones**

Concurrencia con el orden jurisdiccional  
 penal, §2, 42.4.

En materia de prevención de riesgos la-  
 borales, §2, 45.

### **Norma más favorable, §1, 3.3.**

### **Dedicación plena, §1, 21.1 y 21.3.**

### **Publicaciones**

Derecho de los representantes de los tra-  
 bajadores a su distribución en la em-  
 presa, §1, 68.d).

### **Taquillas**

Registro, §1, 18.

### **Raza**

No discriminación, §1, 4.2.c) y 17.1.

### **Despido por causas objetivas**

Causas, §1, 52.

#### **Requisitos**

Preaviso, §1, 53.1.c), 53.2 y 53.4.

Comunicación escrita, §1, 53.1.a).

Puesta a disposición de la indemni-  
 zación, §1, 53.1.b).

Improcedente, §1, 53.5.b).

Procedente, §1, 53.5.a).

Nulo, §1, 53.4.

Recursos, §1, 53.3.

Kalifikazioa, §1, 53.5.

Lan-kontratua azkentzeko arrazoia, §1, 49.1.1).

### **Arreta izateko eginbeharra**

Ez betetzea

Kaleratze-arrazoia, §1, 54.2.

Langilearen eginbeharra, §1, 5.a).

Zehaztea, §1, 20.

### **Arriskuak ebaluatzea**

Araubidea, §2, 16.2.

### **Arriskuak prebenitzeko ardura duten langileen bermeak, §2, 30.4.**

### **Askatasunaz gabetzea**

Lan-kontratua eteteko arrazoia, §1, 45.1.g).

Lanpostua erreserbatzea, §1, 48.1.

### **Atsedena**

Amatasunaren ondorioz

(Ikus *Amatasuna*)

Astekoa, §1, 37.1.

Egunekoa, §1, 34.3.

Murritzeta eta luzatzea, §1, 34.7.

(Ikus *Jaiegunak, Lanaldia* eta *Urteko oporrak*)

### **Atxikitzea**

Hitzarmen kolektiboei, §1, 92.1.

(Ikus *Hitzarmen kolektiboak*)

### **Atzerapena alokairuak ordaintzeko**

Berandutza-korritua, §1, 29.3.

Lan-kontratua azkentzeko arrazoia, §1, 50.1.b).

### **Atzerrian dauden Espainiako enpresak**

Legeria aplikatzea, §1, 1.4.

### **Atzerritarrak**

(Ikus *Langileak. Atzerritarrak*)

### **Aurkakotasuneko espedientea**

Langileen ordezkariak zehatzeko, §1, 68.a).

### **Aurkaratzea**

Langileen ordezkari izateko hauteskundeak, §1, 76.

Calificación, §1, 53.5.

Causa de extinción del contrato de trabajo, §1, 49.1.1).

### **Deber de diligencia**

Incumplimiento

Causa de despido, §1, 54.2.

Deber del trabajador, §1, 5.a).

Determinación, §1, 20.

### **Evaluación de los riesgos**

Régimen, §2, 16.2.

### **Garantías de los trabajadores dedicados a la prevención de riesgos, §2, 30.4.**

### **Privación de libertad**

Causa de suspensión del contrato de trabajo, §1, 45.1.g).

Reserva del puesto de trabajo, §1, 48.1.

### **Descanso**

Por maternidad

(Véase *Maternidad*)

Semanal, §1, 37.1.

Diario, §1, 34.3.

Reducción y ampliación, §1, 34.7.

(Véanse *Días festivos, Jornada de trabajo* y *Vacaciones anuales*)

### **Adhesión**

A convenios colectivos, §1, 92.1.

(Véase *Convenios colectivos*)

### **Retraso en pago de salarios**

Interés por mora, §1, 29.3.

Causa de extinción del contrato de trabajo, §1, 50.1.b).

### **Empresas españolas en el extranjero**

Aplicación de la legislación, §1, 1.4.

### **Extranjeros**

(Véase *Trabajadores. Extranjeros*)

### **Expediente contradictorio**

Para sancionar a representantes de trabajadores, §1, 68.a).

### **Impugnación**

De elecciones a representantes de los trabajadores, §1, 76.

**Aurreabisua**

- Arduraldi osoko akordioa hutsaltzea, §1, 21.3.
- Arrazoi objektiboen ondorioz lan-kontrata azkentzea, §1, 53.
- Baimenak, §1, 37.3.
- Hitzarmen kolektiboak salatzeko, §1, 85.3.d).
- Iraupen jakinako lan-kontrata azkentzea, §1, 49.1.c).
- Langileak dimisioa aurkeztea, §1, 49.1.d).
- Langileen batzarra, §1, 79.
- Oporrez gozatzeko data, §1, 38.3.

**Aurrerakinak**

- Alokairu-izaerarik gabekoak, §1, 26.2.

**Aurrerakuntza ekonomikoa**

- Langilearena, §1, 25.
- Langileen ordezkariak, §1, 68.c).

**Autonomia-erkidegoak**

- Enpresaburuen elkarren ordezkaritza erakundeetan, §1, 6. x. g.
- Enpresaburutzat hartzea, §1, 1.1 eta 1.2.
- Hauteskunde-akten kopia bidaltzea, §1, 11. x. g.
- Jaiegunak ezartzea, §1, 37.2.
- Lan-arriskuak prebenitzea
  - Administrazioen koordinazioa, §2, 11.
  - Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikusatzaitzarekin elkarlana, §2, 9.2.
- Laneko Segurtasun eta Higieneko Institutu Nazionalarekin elkarlana, §2, 8.
- Laneko segurtasun- eta osasun-arloan eskumenak, §2, 12. x. g.
- Organo desberdinei eratzikitako eginkizunak, §2, 3.b) x. g.
- Politikaren xedeak, §2, 5.
- Sindikatuaren gaitasuna negoziazio kolektiborako, §1, 87.

**Autonomoak**

- (Ikus *Langileak. Autonomoak edo bere-gainekoak*)

**Preaviso**

- Rescisión del acuerdo de plena dedicación, §1, 21.3.
- Extinción del contrato de trabajo por causas objetivas, §1, 53.
- Permisos, §1, 37.3.
- Para denuncia de convenios colectivos, §1, 85.3.d).
- Extinción de contrato de trabajo de duración determinada, §1, 49.1.c).
- Dimisión del trabajador, §1, 49.1.d).
- Asamblea de trabajadores, §1, 79.
- Fecha de disfrute de vacaciones, §1, 38.3.

**Suplidos**

- No tienen carácter de salario, §1, 26.2.

**Promoción económica**

- Del trabajador, §1, 25.
- De representante de los trabajadores, §1, 68.c).

**Comunidades autónomas**

- Representación institucional de asociaciones empresariales, §1, DA 6.
- Consideración como empresario, §1, 1.1 y 1.2.
- Remisión de copia de actas electorales, §1, DA 11.
- Señalamiento de días festivos, §1, 37.2.
- Prevención de riesgos laborales
  - Coordinación administrativa, §2, 11.
  - Colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, §2, 9.2.
  - Cooperación con el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, §2, 8.
  - Competencias en materia de seguridad y salud laboral, §2, DA 12.
  - Funciones atribuidas a órganos diferentes, §2, DA 3.b).
  - Objetivos de la política, §2, 5.
- Capacidad de negociación colectiva de sindicatos, §1, 87.

**Autónomos**

- (Véase *Trabajadores. Autónomos o por cuenta propia*)

## Azterketak

Baimena, §1, 23.1.a).

## B

### Baja

Baja-eskabideak, §5, 30.

Bajak eskatzeko modua, tokia eta epea, §5, 32.

Baja-ondoretarako profesionaltasuna eta gainerako betekizunak egiazta-zeko agiriak, §5, 31.

Bajarako eskubidea aitortzea, §5, 33.

### Berezitasunak

Araubide orokorrera nahiz sistema berezietara bildutako kolektibo batzuk, §5, 43.

Beregaineko Langileen edo Autonomoen Araubide Berezia, §5, 47.

Bide elektronikoa, informatikoa eta telematikoa erabiltzea, §5, 38.

Egoitzarekin bat ez datorren probintziako zuzendaritzan edo administrazioan aurkeztutako baja gauzatzea, §5, 39.

Enpresaburuaren eta langile autonomoaren familiako eta sozietate kolektiboetako bazkideen zein komanditako sozietateen bazkide kolektiboaren inguruan, bai eta kooperatiba-sozietate batzuetako bazkideen inguruan ere, §5, 40.

Etxe-zerbitzarien Araubide Berezia, §5, 49.

Ikatz-meataritzako Araubide Berezia, §5, 50.

Itasoko Langileen Araubide Berezia, §5, 48.

Itasoko Gizarte Institutuarekin elkarlana, §5, 2. x. g.

Jarduera-aniztasuna, enplegu-aniztasuna eta araubide batzuetara bilzteko aurretiazko aukera, §5, 41.

## Exámenes

Permiso, §1, 23.1.a).

### Baja

Solicitudes de baja, §5, 30.

Forma, lugar y plazo de las solicitudes de bajas, §5, 32.

Documentos para acreditar la profesionalidad y demás requisitos a efectos de las bajas, §5, 31.

Reconocimiento del derecho a la baja, §5, 33.

### Peculiaridades

De determinados colectivos integrados en el Régimen General o en los Sistemas Especiales, §5, 43.

En el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, §5, 47.

Relativas a la utilización de medios electrónicos, informáticos o telemáticos, §5, 38.

Relativas a la práctica de la baja en Dirección Provincial o Administrativa distinta a la del domicilio, §5, 39.

Relativas a los familiares del empresario y del trabajador autónomo y a los socios de sociedades colectivas y a los socios colectivos de sociedades comanditarias así como a los de determinadas sociedades cooperativas, §5, 40.

En el Régimen Especial de Empleados del Hogar, §5, 49.

En el Régimen Especial para la Minería del Carbón, §5, 50.

En el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar, §5, 48.

Colaboración del Instituto Social de la Marina, §5, DA 2.

De la pluriactividad, pluriempleo y opción previa a la inclusión en diversos Regímenes, §5, 41.



Nekazaritzako Araubide Berezia, §5, 45 eta 46.

Bidegabeko baje ondoareak, §5, 61.

Etxe-zerbitzarien Araubide Berezian bajak aplikatzeko data, §5, 3. x. i.

Langile Autonomoen Araubide Berezian bajak aplikatzeko data, §5, 3. x. i.

Langileen bajak eragiteko moduak, §5, 29.

Langileen baje ondo bereziak, §5, 35.

### **Bakea egoteko eginbeharra**

Hitzarmen kolektiboetan, §1, 82.2; §4, 8.1.

### **Baldintza onena**

Printzipioaren oinarria, §1, 3.1.c) eta 3.5.

### **Baliaezintasun handia**

Erreserbatutako lanpostua lagatzea, §1, 48.2.

Lan-kontratua azkentzeko arrazoia, §1, 49.1.e).

### **Baliaezintasun iraunkorra**

Lan-kontratua azkentzeko arrazoia, §1, 49.1.e).

Lan-kontratua eteteko arrazoia, lanpostua erreserbatuta, §1, 48.2.

### **Banakako babes-ekipamendua**

Araubidea, §2, 17.2.

### **Banakako gatazkak**

Sindikatuak hastea, §3, 2.2.d).

### **Banakako lan-harremanak**

Adingabeen lana, §1, 6.

Alokairua, §1, 26.etik 33.era.

Aparteko orduak, §1, 35.

Arau-haustea, §1, 58.

Asteko atsedena, §1, 37.

Aurrerakuntza ekonomikoa, §1, 25.

Baimenak, §1, 37.

Berezikeriarik eza, §1, 4.2.c) eta 17.1.

En el Régimen Especial Agrario, §5, 45 y 46.

Efectos de las bajas indebidas, §5, 61.

Fecha de aplicación de las bajas en el Régimen Especial de los Empleados del Hogar, §5, DT 3.

Fecha de aplicación de las bajas en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, §5, DT 3.

Formas de promover las bajas de los trabajadores, §5, 29.

Efectos especiales de las bajas de los trabajadores, §5, 35.

### **Deber de paz**

En convenios colectivos, §1, 82.2; §4, 8.1.

### **Condición más beneficiosa**

Fundamento del principio, §1, 3.1.c) y 3.5.

### **Gran invalidez**

Cese de reserva de puesto, §1, 48.2.

Causa de extinción del contrato de trabajo, §1, 49.1.e).

### **Invalidez permanente**

Causa de extinción del contrato de trabajo, §1, 49.1.e).

Causa de suspensión del contrato de trabajo con reserva de puesto de trabajo, §1, 48.2.

### **Equipo de protección individual**

Régimen, §2, 17.2.

### **Conflictos individuales**

Planteamiento por sindicatos, §3, 2.2.d).

### **Relación individual de trabajo**

Trabajo de menores, §1, 6.

Salario, §1, 26 a 33.

Horas extraordinarias, §1, 35.

Infracciones, §1, 58.

Descanso semanal, §1, 37.

Promoción económica, §1, 25.

Permisos, §1, 37.

No discriminación, §1, 4.2.c) y 17.1.

- Enplegua sustatzea, §1, 17.3.  
 Enpresaburuaren erantzukizuna azpikon-  
 tratetan, §1, 42.  
 Enpresan gelditzea, §1, 21.  
 Enpresa-ondorengotza, §1, 44.  
 Enpresaren jarduerari lehiarik ez egitea,  
 §1, 21.  
 Esparrua, §1, 1 eta 2.  
 Eszedentzia, §1, 46.  
 Gaueko lana, txandakako lana eta lan-  
 -erritmoa, §1, 36.  
 Iturriak, §1, 3.  
 Jaiak, §1, 37.  
 Kaleratzea, §1, 51 eta 54.etik 56.era.  
 Kontratazeko gaitasuna, §1, 7.  
 Lanaldia, §1, 34.  
 Lan-baldintzak aldaraztea, §1, 41.
- Lanbide-aurrerakuntza, §1, 23.  
 Lanbide-prestakuntza, §1, 23.  
 Lanbide-sailkapena, §1, 22.  
 Lan-eginbeharrak, §1, 5.  
 Lanera sartzea, §1, 16.  
 Lan-eskubideak, §1, 4.  
 Langileak lagatzea, §1, 43.  
 Langilearen beraren bortxaezintasuna,  
 §1, 18.  
 Lan-jarduera zuzentzea eta kontrolatzea,  
 §1, 20.  
 Lan-kontratuaz azkentzea, §1, 49.etik  
 56.era.  
 Lan-kontratu etetea, §1, 45.etik 48.era.
- Lan-kontratuaren forma, §1, 8.  
 Lan-kontratuaren iraupena, §1, 11 eta 15.
- Lan-kontratuaren modalitateak, §1, 10.etik  
 13.era.  
 Lanpostua erreserbatzea, §1, 48.  
 Maila-igoerak, §1, 24.  
 Mugigarritasun funtzionala, §1, 39.  
 Mugigarritasun geografikoa, §1, 40.  
 Preskripzioa eta iraungitzea, §1, 59 eta 60.  
 Probaldia, §1, 14.  
 Segurtasun eta higieena, §1, 19.  
 Urteko oporrak, §1, 38.  
 (Ikus *Lan-kontratu*)
- Fomento del empleo, §1, 17.3.  
 Responsabilidad empresarial en subcon-  
 trata, §1, 42.  
 Permanencia en la empresa, §1, 21.  
 Sucesión de empresa, §1, 44.  
 No concurrencia con la actividad de la  
 empresa, §1, 21.  
 Ámbito, §1, 1 y 2.  
 Excedencia, §1, 46.  
 Trabajo nocturno, trabajo a turnos y rit-  
 mo de trabajo, §1, 36.  
 Fuentes, §1, 3.  
 Fiestas, §1, 37.  
 Despido, §1, 51 y 54 a 56.  
 Capacidad para contratar, §1, 7.  
 Jornada, §1, 34.  
 Modificación de condiciones de trabajo,  
 §1, 41.  
 Promoción profesional, §1, 23.  
 Formación profesional, §1, 23.  
 Clasificación profesional, §1, 22.  
 Deberes laborales, §1, 5.  
 Ingreso al trabajo, §1, 16.  
 Derechos laborales, §1, 4.  
 Cesión de trabajadores, §1, 43.  
 Inviolabilidad de la persona del trabaja-  
 dor, §1, 18.  
 Dirección y control de la actividad labor-  
 al, §1, 20.  
 Extinción del contrato de trabajo, §1, 49  
 a 56.  
 Suspensión del contrato de trabajo, §1,  
 45 a 48.  
 Forma del contrato de trabajo, §1, 8.  
 Duración del contrato de trabajo, §1, 11  
 y 15.  
 Modalidades del contrato de trabajo, §1,  
 10 a 13.  
 Reserva del puesto de trabajo, §1, 48.  
 Ascensos, §1, 24.  
 Movilidad funcional, §1, 39.  
 Movilidad geográfica, §1, 40.  
 Prescripción y caducidad, §1, 59 y 60.  
 Período de prueba, §1, 14.  
 Seguridad e higiene, §1, 19.  
 Vacaciones anuales, §1, 38.  
 (Véase *Contrato de trabajo*)

**Baterako lan-kontratua, §1, 10.1.**

**Batzorde parekidea**

Hitzarmen kolektiboak aplikatzeko, §1, 91.

(Ikus *Hitzarmen kolektiboak*)

**Behin-behineko baliaezintasuna, §1, 10, x. i.**

**Behin-behinekoak**

Ordezkaririk hautatzea, §1, 72.

(Ikus *Ekoizpen-inguruabarren ondoriozko behin-behineko lan-kontratua*)

**Berandutza**

*Accipienda*, enpresaburuarena §1, 30.

Korrituak alokairuak ordaintzean, §1, 29.3.

**Berandutza-korritua**

Alokairua ordaintzeko, §1, 29.3.

**Bereizkeria**

Halakoa jasotzen duten arauen deuseztasuna, §1, 17.1.

Langileak bereizkeriarik ez izateko duen eskubidea, §1, 4.2.c).

Mailaz igotzeko irizpide berberak izatea, §1, 24.2.

Ordainsari berberak sexua gorabehera, §1, 28.

**Bidaia-sariak**

Izaera, §1, 26.2.

Sortzea, §1, 40.1 eta 40.4.

**Bilera**

Lantokian, §3, 8.1.b) eta 9.1.c).

(Ikus *Langileek bilerak egiteko duten eskubidea*)

**Bitartekariak**

(Ikus *Merkataritzako ordezkariak*)

**Bitartekaritza**

Negoiazio kolektiboaren eztabaidetan, §1, 89.4.

**Bitarteko lan-kontratua, §1, 15.**

**Bizilekua**

Lekualdatzeagatik baimena, §1, 37.3.c).

(Ikus *Etxean lan egiteko lan-kontratua*)

**Contrato de trabajo en común, §1, 10.1.**

**Comisión paritaria**

Para la aplicación de convenios colectivos, §1, 91.

(Véase *Convenios colectivos*)

**Invalidez provisional, §1, DT 10.**

**Eventuales**

Elección de representantes, §1, 72.

(Véase *Contrato de trabajo eventual por circunstancias de la productividad*)

**Mora**

*Accipienda* del empresario, §1, 30.

Intereses en pago de salarios, §1, 29.3.

**Interés por mora**

En pago de salario, §1, 29.3.

**Discriminación**

Nulidad de normas que contengan, §1, 17.1.

Derecho del trabajador a no ser discriminado, §1, 4.2.c).

Igualdad de criterios de ascenso, §1, 24.2.

Igualdad de remuneración por razón de sexo, §1, 28.

**Dietas**

Naturaleza, §1, 26.2.

Devengo, §1, 40.1 y 40.4.

**Reunión**

En el centro de trabajo, §3, 8.1.b) y 9.1.c).

(Véase *Derecho de reunión de los trabajadores*)

**Mediadores**

(Véase *Representantes de comercio*)

**Mediación**

En deliberaciones de negociación colectiva, §1, 89.4.

**Contrato de trabajo de interinidad, §1, 15.**

**Domicilio**

Permiso por traslado, §1, 37.3.c).

(Véase *Contrato de trabajo a domicilio*)

### **Bizilekua aldatzea**

Ezkontideen eskubidea, §1, 40.3.

### **Borondatea**

Alderdiarena

Lan-harremanen iturria, §1, 3.1.c).

Langilearena

Lan-kontratua azkentzeko arrazoia,  
§1, 49.1.j) eta 50.

### **Borondatezko eszedentzia**

Baldintzak, §1, 46.2.

Epeak, §1, 46.2.

Eskubideak, §1, 46.5.

Familiakoren bat zaintzeagatik, §1, 46.3.

Luzatzea, §1, 46.6.

Seme-alabak jaiotzeagatik, §1, 46.3.

Sindikatu-eginkizunengatik, §1, 46.4; §3,  
9.1.b).

### **Borondatezko hobekuntzak**

Alokairuaz besteko izaera, §1, 26.2.

### **Bortxaezintasuna**

Langilearen beraren pertsona, §1, 18.

### **Botazioa**

Langileen batzarrean, §1, 80.

Langileen ordezkariantzat

(Ikus *Enpresa-batzordeak eta langi-  
leen eskuordeak hautatzea*)

## **D**

### **Datu-aldaketak**

Enpresen edo enpresaburuen inskripzioa, §5, 11 eta 17.etik 19.era.

Datu-aldaketa bidgabeen ondoretarako profesionaltasuna eta gainerako bete-  
kizunak egiaztatzeko agiriak, §5, 31.

Langileen afiliazioa, §5, 28, 32 eta 37.

### **Demokrazia**

Sindikatu barruan, §3, 4.2.c).

### **Cambio de residencia**

Derecho de los cónyuges, §1, 40.3.

### **Voluntad**

De las partes

Fuente de la relación laboral, §1,  
3.1.c).

Del trabajador

Causa de extinción del contrato de  
trabajo, §1, 49.1.j) y 50.

### **Excedencia voluntaria**

Condiciones, §1, 46.2.

Plazos, §1, 46.2.

Derechos, §1, 46.5.

Por cuidado de un familiar, §1, 46.3.

Extensión, §1, 46.6.

Por nacimiento de hijos, §1, 46.3.

Por funciones sindicales, §1, 46.4; §3,  
9.1.b).

### **Mejoras voluntarias**

Naturaleza extrasalarial, §1, 26.2.

### **Inviolabilidad**

De la persona del trabajador, §1, 18.

### **Votación**

En asamblea de trabajadores, §1, 80.

Para representantes de trabajadores

(Véase *Elección de comités de em-  
presa y delegados de personal*)

### **Variaciones de datos**

De la inscripción de empresas o em-  
presarios, §5, 11 y 17 a 19.

Documentación para acreditar la pro-  
fesionalidad y demás requisitos a  
efectos de las variaciones indebi-  
das, §5, 31.

De la afiliación de trabajadores, §5, 28,  
32 y 37.

### **Democracia**

En el seno del sindicato, §3, 4.2.c).

**Derrigorreko eszedentzia**

- Ematea, §1, 37.3.d) eta 46.1.
- Enpresan berriro sartzea, §1, 46.1.
- Lan-kontratua eteteko arrazoia, §1, 45.1.k).

**Desobedientzia**

- Diziplinazko kaleratzearen arrazoia, §1, 54.2.b).

**Deuseztasuna**

- Bereizkeria dakarten egintzak, §1, 17.1; §3, 12.
- Eskubideei uko egitea, §1, 3.5.
- Gizarte Segurantzaren eta zergen inguruko itunak, §1, 26.4.
- Hitzarmen kolektiboa, §1, 90.
- Kaleratzea, §1, 53.4, 55.5 eta 55.6.
- Lan-kontratua
  - Zati batean, §1, 9.1 eta 26.4.
  - Oso-osoa, §1, 9.2.

**Dimisioa**

- Langileak
  - Enpresaburuaren ez-betetzearengatik
    - Lan-kontratua azkentzeko arrazoia, §1, 49.1.j) eta 50.
  - Norberaren borondatearengatik
    - Lan-kontratua azkentzeko arrazoia, §1, 49.1.d).
- Langileen ordezkariak, §1, 67.

**Dirua**

- Alokairuak ordaintzea, §1, 29.4.

**Diru-laguntzak**

- Enplegua emateagatik, §1, 17.3.

**Diziplinazko kaleratzea**

- Akzioak iraungitzea, §1, 59.
- Arrazoiak, §1, 54.2.
- Bidegabea, §1, 56.
  - Aukera
    - Baldintzak, §1, 56.1.
    - Berriro ez hartzea, §1, 56.1.
    - Esanbidez berriro hartzea, §1, 56.1 eta 56.2.
    - Isilbidez berriro hartzea, §1, 56.3.

**Excedencia forzosa**

- Concesión, §1, 37.3.d) y 46.1.
- Reingreso, §1, 46.1.
- Causa de suspensión del contrato de trabajo, §1, 45.1.k).

**Desobediencia**

- Causa de despido disciplinario, §1, 54.2.b).

**Nulidad**

- De actos discriminatorios, §1, 17.1; §3, 12.
- De renuncia de derechos, §1, 3.5.
- De pactos en materia de Seguridad Social y fiscal, §1, 26.4.
- Del convenio colectivo, §1, 90.
- Del despido, §1, 53.4, 55.5 y 55.6.
- Del contrato de trabajo
  - Parcial, §1, 9.1 y 26.4.
  - Total, §1, 9.2.

**Dimisión**

- Del trabajador
  - Por incumplimiento empresarial
    - Causa de extinción del contrato de trabajo, §1, 49.1.j) y 50.
  - Por propia voluntad
    - Causa de extinción del contrato de trabajo, §1, 49.1.d).
- De representantes de los trabajadores, §1, 67.

**Moneda**

- Pago de salarios, §1, 29.4.

**Subvenciones**

- Por facilitar el empleo, §1, 17.3.

**Despido disciplinario**

- Caducidad de acciones, §1, 59.
- Causas, §1, 54.2.
- Improcedente, §1, 56.
  - Opción
    - Términos, §1, 56.1.
    - No readmisión, §1, 56.1.
    - Readmisión expresa, §1, 56.1 y 56.2.
    - Readmisión tácita, §1, 56.3.

**Kalte-ordaina**

Estatuaren erantzukizuna epaia emateko epea atzeratzeagatik, §1, 57.

Pareko kasua, §1, 50.2.

Zenbatekoa, §1, 56.2.

Kontzeptua, §1, 55.4.

Langileen ordezkariena, §1, 56.4.

**Bidezkoa**

**Forma**

Langileen ordezkarietara. Espediente, §1, 55.1.

Orokorrean. Kaleratze-gutuna, §1, 55.1 eta 55.2.

Kontzeptua, §1, 55.4.

Ondoreak, §1, 55.3, 55.4 eta 55.7.

**Deuseza**

Arrazoiak, §1, 55.3 eta 55.5.

Kontzeptua, §1, 55.5.

Ondoreak, §1, 55.6.

Idatzizko jakinarazpena, §1, 55.1.

Kalifikazioa, §1, 55.3.

Langileen ordezkariak, §1, 68.c).

Lan-kontratua azkentzeko arrazoia, §1, 49.1.k).

**Diziplinarik eza**

Kaleratze-arrazoia, §1, 54.2.b).

**Drogazaletasuna**

(Ikus *Toxicomania*)

**Indemnización**

Responsabilidad del Estado por demora en el plazo de pronunciamiento de la sentencia, §1, 57.

Supuesto equiparado, §1, 50.2.

Cuantía, §1, 56.2.

Concepto, §1, 55.4.

De representantes de los trabajadores, §1, 56.4.

**Procedente**

**Forma**

En representantes de trabajadores. Expediente, §1, 55.1.

En general. Carta de despido, §1, 55.1 y 55.2.

Concepto, §1, 55.4.

Efectos, §1, 55.3, 55.4 y 55.7.

**Nulo**

Causas, §1, 55.3 y 55.5.

Concepto, §1, 55.5.

Efectos, §1, 55.6.

Notificación escrita, §1, 55.1.

Calificación, §1, 55.3.

De representantes de trabajadores, §1, 68.c).

Causa de extinción del contrato de trabajo, §1, 49.1.k).

**Indisciplina**

Causa de despido, §1, 54.2.b).

**Drogadicción**

(Véase *Toxicomanía*)

**E**

**Edoskitzea**

Seme-alabak

Baimena, §1, 37.4.

**Eginbehar publiko eta pertsonala**

Betetzeko baimenak, §1, 37.3.d).

**Eginbehar publikoa betetzea**

Baimena, §1, 37.3.d).

**Lactancia**

De hijos

Permiso, §1, 37.4.

**Deber público personal**

Permisos para cumplimiento, §1, 37.3.d).

**Cumplimiento de deber público**

Permiso, §1, 37.3.d).

**Egoera zibila**

Berezkeriarik eza, §1, 4.2.c) eta 17.1.

**Ekoizgarritasuna**

Aldaraztea, §1, 41.

Enpresa-batzordearen ekarpena, §1, 64.1.11.

Kontrola, §1, 20.3.

Hitzarmen kolektiboan negoziatzeko modukoa, §1, 82.2.

Hobetzen laguntzeko eginbeharra, §1, 5.e).

**Ekoizpen-inguruabarren ondoriozko behin-behineko lan-kontratua, §1, 15.****Ekoizpen-prozesu jarraituak**

Langileak txandakatzea, §1, 36.3.

**Ekonomatuak**

Langileen ordezkariak parte hartzea, §1, 64.1.10.

**Elkarlana**

Langilearen eginbeharra, §1, 5 eta 20.2.  
(Ikus *Onustea* eta *Arreta izateko eginbeharra*)

**Emakumea**

Baimena seme-alabak edoskitzeagatik, §1, 37.4.

Berezkeriarik eza sexuaren ondorioz, §1, 4.2.c), 17.1 eta 28.

(Ikus *Amatasuna* eta *Ezkontza*)

**Enbargaezintasuna**

Langide arteko gutxieneko alokairua, §1, 27.2.

**Enbargoa**

Langide arteko gutxieneko alokairua baztertzea, §1, 27.2.

**Enplegatzailea**

(Ikus *Enpresaburua*)

**Enplegua**

Enpresa-batzordeak zaintzea, §1, 64.1.1.

Etetea, §1, 45.1.h).

Lanera sartzea, §1, 16.

Sustatzeko neurriak, §1, 17.3.

**Estado civil**

No discriminación, §1, 4.2.c) y 17.1.

**Productividad**

Modificación, §1, 41.

Contribución del comité de empresa, §1, 64.1.11.

Control, §1, 20.3.

Negociable en convenio colectivo, §1, 82.2.

Deber de contribuir a mejorarla, §1, 5.e).

**Contrato de trabajo eventual por circunstancias de la productividad, §1, 15.****Procesos productivos continuos**

Rotación de trabajadores, §1, 36.3.

**Economatos**

Intervención de los representantes de los trabajadores, §1, 64.1.10.

**Colaboración**

Deber del trabajador, §1, 5 y 20.2.

(Véanse *Buena fe* y *Deber de diligencia*)

**Mujer**

Permiso por lactancia de hijos, §1, 37.4.

No discriminación por razón de sexo, §1, 4.2.c), 17.1 y 28.

(Véanse *Maternidad* y *Matrimonio*)

**Inembargabilidad**

Del salario mínimo interprofesional, §1, 27.2.

**Embargo**

Exclusión del salario mínimo interprofesional, §1, 27.2.

**Empleador**

(Véase *Empresario*)

**Empleo**

Seguimiento por el comité de empresa, §1, 64.1.1.

Suspensión, §1, 45.1.h).

Ingreso al trabajo, §1, 16.

Medidas de fomento, §1 17.3.

(Ikus *Enplegu-bulegoa* eta *Enplegu-erregulazioko espedientea*)

### **Enplegua sustatzea**

(Ikus *Enplegua*)

### **Enplegua sustatzeko aldi baterako lan-kontrata**

Eraketa orokorra, §1, 17.3 eta 3. x. i.

### **Enplegu-bulegoa**

Etxean lan egiteko lan-kontrata ikus-  
-onestea, §1, 13.2.

Kontratutako langileen komunikazioa,  
§1, 16.1.

Kontratuen oinarritzko kopia ematea, §1,  
8.3.

(Ikus *Enplegua*)

### **Enplegu-erregulazioko administrazio-prozedura**

(Ikus *Enplegu-erregulazioko espedientea*)

### **Enplegu-erregulazioko espedientea**

Ebazteko agintaritza eskuduna, §1, 51.2.

Enpresa porrotean dagoenean eta enpresa epaiketa bidez saltzen denean, §1, 51.10 eta 51.11.

Horren arabera erabakitako kaleratzeak  
Gelditzeko lehenetasuna, §1, 51.7.

Kalte-ordainak, §1, 51.8.

Lan-kontrata azkentzea, §1, 51.8.

### **Itundua**

Kasua zehaztea, §1, 51.5.

Langileen ordezkariekin kontsultatzea,  
§1, 51.4.

### **Prozedura**

Arauketa orokorra, §1, 51.

Aurkeztu beharreko agiririk, §1, 51.2  
eta 51.9.

Errekurtsoak, §1, 51.13.

Formazko akatsak ongitzea, §1, 51.3.

Hasteko legitimazioa, §1, 51.2 eta  
51.9.

Isiltasun positiboa, §1, 51.5 eta 51.6.

(Véanse *Oficina de empleo* y *Expediente de regulación de empleo*)

### **Fomento de empleo**

(Véase *Empleo*)

### **Contrato de trabajo temporal para el fomento del empleo**

Configuración general, §1, 17.3 y DT 3.

### **Oficina de empleo**

Visado de contrato de trabajo a domicilio, §1, 13.2.

Comunicación de contratación de trabajadores, §1, 16.1.

Remisión de la copia básica de los contratos, §1, 8.3.

(Véase *Empleo*)

### **Procedimiento administrativo de regulación de empleo**

(Véase *Expediente de regulación de empleo*)

### **Expediente de regulación de empleo**

Autoridad competente para resolverlo,  
§1, 51.2.

En quiebra y venta judicial de empresa,  
§1, 51.10 y 51.11.

Despidos acordados en base al mismo  
Prioridad de permanencia, §1, 51.7.

Indemnizaciones, §1, 51.8.

Extinción del contrato de trabajo, §1,  
51.8.

### **Pactado**

Delimitación del supuesto, §1, 51.5.

Consulta con los representantes de los  
trabajadores, §1, 51.4.

### **Procedimiento**

Regulación general, §1, 51.

Documentación a presentar, §1, 51.2  
y 51.9

Recursos, §1, 51.13.

Subsanación de defectos formales,  
§1, 51.3.

Legitimación para iniciarlo, §1, 51.2  
y 51.9.

Silencio positivo, §1, 51.5 y 51.6.



Zein egoeratan den bidezkoa, §1, 47, 49.1.g), 49.1.h) eta 49.1.i).

### Enplegu-politika

Derrigorreko jubilazioa, §1, 10. x. g.  
Lan-arriskuak prebenitzeko politika, §2, 5.

### Enpresa legez ixtea

Lan-kontratua eteteko arrazoia, §1, 45.1.m).  
Lanpostua erreserbatzea, §1, 48.1.  
Lantokian batzarrak ez egiteko arrazoia, §1, 78.2.d).

### Enpresa

Aldi baterako laneko enpresa, §1, 1.2; §2, 28 eta 42.2.  
Alokairuak Bermatzeko Funtzak alokairuak ordaintzea eta kalte-ordainak ematea, §1, 33.  
Berrogeita hamar langile baino gutxiagokoa, §1, 51.4 eta 62; §2, 35.2.  
Berrogeita hamar langile edo gehiagokoa, §1, 51.4.  
Epaiketa bidezko salmenta, §1, 51.11.  
Erabiltzailea, §1, 1.2.  
Hamar langile baino gehiagokoa, §1, 62.  
Hogeita bost langile baino gutxiagokoa, §1, 33.8.  
Kontseilariak edo administrazio-organoak  
Langileen Estatutuaren aplikazio-esparrutik baztertua, §1, 1.3.c).  
Lagatzea, §1, 44.  
Langileen mugigarritasun funtzionala, §1, 39.  
Langileen mugigarritasun geografikoa, §1, 40.  
Langileen ordezkaritza, §1, 61.etik 76.era.  
Lantokiaren kontzeptua, §1, 1.5.  
Legez ixtea, §1, 45.1.m) eta 78.2.d).  
Ondorengotza, §1, 44.  
Parte hartzeko eskubidea, §1, 4.1.g).  
Sei langile baino gutxiagokoa, §2, 30.5.

Supuestos en que procede, §1, 47, 49.1.g), 49.1.h) y 49.1.i).

### Política de empleo

Jubilación forzosa, §1, DA 10.  
Política en materia de prevención de riesgos laborales, §2, 5.

### Cierre legal de la empresa

Causa de suspensión del contrato de trabajo, §1, 45.1.m).  
Reserva de puesto de trabajo, §1, 48.1.  
Causa de no celebración de asambleas en el centro de trabajo, §1, 78.2.d).

### Empresa

De trabajo temporal, §1, 1.2; §2, 28 y 42.2.  
Pago de salarios e indemnizaciones por el Fondo de Garantía Salarial, §1, 33.  
Con menos de cincuenta trabajadores, §1, 51.4 y 62; §2, 35.2.  
Con cincuenta o más trabajadores, §1, 51.4.  
Venta judicial, §1, 51.11.  
Usuaria, §1, 1.2.  
Con más de diez trabajadores, §1, 62.  
Con menos de veinticinco trabajadores, §1, 33.8.  
Exclusión de consejeros o de órganos de administración del ámbito de aplicación del Estatuto de los Trabajadores, §1, 1.3.c).  
Cesión, §1, 44.  
Movilidad funcional de trabajadores, §1, 39.  
Movilidad geográfica de trabajadores, §1, 40.  
Representación de los trabajadores, §1, 61 a 76.  
Concepto de centro de trabajo, §1, 1.5.  
Cierre legal, §1, 45.1.m) y 78.2.d).  
Sucesión, §1, 44.  
Derecho a la participación, §1, 4.1.g).  
Con menos de seis trabajadores, §2, 30.5.

Sei langiletik hamarrerainokoetan, **§1**, 62.1.

Zerbitzu publikoak ematen dituen  
Grebak, **§4**, 4 eta 10.

**Enpresa epaiketa bidez saltzea**, **§1**, 44 eta 51.11.

### **Enpresa eskualdatzea**

(Ikus *Enpresa-ondorengotza*)

### **Enpresa lagatzea**

(Ikus *Subrogazioa*)

### **Enpresa-batzordea**

Agintaldia, **§1**, 67.3.

Aurkakotasuneko espedientea, **§1**, 68.a).

Baterakoa, **§1**, 63.2.

Bilerak, **§1**, 66.2.

Egitura, **§1**, 66.2.

Enpresan gelditzea, **§1**, 68.b).

Eratzea, **§1**, 63.

Eskumenak

Akordioak enpresaburuarekin

Aparteko haborokinak laintzea,  
**§1**, 31.

Enplegu-erregulazioa, **§1**, 51.

Hitzarmen kolektiboak, **§1**, 87.1  
eta 88.1.

Lan-baldintzak aldaraztea, **§1**,  
41.2.

Balantzearen eta emaitzen kontuaren  
berri izatea, **§1**, 64.1.3.

Denboren azterketak, **§1**, 64.1.4.e)

Egoera ekonomikoaren gaineko in-  
formazioa, **§1**, 64.1.1.

Ekoizpena gehitzeko neurrietan el-  
karlanean aritzea, **§1**, 64.1.11.

Gizarte-lanen kudeaketa, **§1**, 64.1.10.

Lan-arauak betetzen direla zaintzea,  
**§1**, 64.1.9.

Laneko segurtasun eta higiena zain-  
tzea, **§1**, 19.3 eta 64.1.9.

Lan-kontratuaren ereduaren berri izatea,  
**§1**, 64.1.6.

Ordezkatutakoak informatzea, **§1**,  
64.1.12.

Txostena, enpresaren estatusa alda-  
ratzearen gainean, **§1**, 64.1.5.

Entre seis y diez trabajadores, **§1**, 62.1.

De servicios públicos  
Huelgas, **§4**, 4 y 10.

**Venta judicial de la empresa**, **§1**, 44 y 51.11.

### **Traspaso de empresa**

(Véase *Sucesión de la empresa*)

### **Cesión de empresa**

(Véase *Subrogación*)

### **Comité de empresa**

Mandato, **§1**, 67.3.

Expediente contradictorio, **§1**, 68.a).

Conjunto, **§1**, 63.2.

Reuniones, **§1**, 66.2.

Estructura, **§1**, 66.2.

Permanencia en la empresa, **§1**, 68.b).

Constitución, **§1**, 63.

Competencias

Acuerdos con el empresario

Prorrato de gratificaciones ex-  
traordinarias, **§1**, 31.

Regulación de empleo, **§1**, 51.

Convenios colectivos, **§1**, 87.1 y  
88.1.

Modificación de condiciones de  
trabajo, **§1**, 41.2.

Conocimiento de balance y cuenta  
de resultados, **§1**, 64.1.3.

Estudios de tiempos, **§1**, 64.1.4.e).

Información sobre situación econó-  
mica, **§1**, 64.1.1.

Colaboración en medidas de in-  
cremento de productividad, **§1**,  
64.1.11.

Gestión de obras sociales, **§1**, 64.1.10.

Vigilancia de cumplimiento de nor-  
mas laborales, **§1**, 64.1.9.

Vigilancia de seguridad e higiene en  
el trabajo, **§1**, 19.3 y 64.1.9.

Conocimiento de modelos de contr-  
atos de trabajo, **§1**, 64.1.6.

Información a los representados, **§1**,  
64.1.12.

Informe sobre modificación del sta-  
tus de la empresa, **§1**, 64.1.5.

- Txostena, kreditu-erakundeen bidez alokairuak ordaintzearen gainean, §1, 29.4.
- Txostena, lana antolatzearen gainean, §1, 64.1.4.d).
- Txostena, lanaldia murriztearen gainean, §1, 64.1.4.b).
- Txostena, lekualdaketen gainean, §1, 64.1.4.b).
- Txostena, plantilla berregituratzean, §1, 64.1.4.a).
- Txostena, prestakuntzarako planen gainean, §1, 64.1.4.c).
- Zehapenen gaineko informazioa, §1, 64.1.7.
- Ezeztapena, §1, 67.3 eta 67.5.
- Gaitasuna, §1, 65.1.
- Hautatzea, §1, 67 eta 71.  
(Ikus *Enpresa-batzordeak eta langileen eskuordeak hautatzea*)
- Hileroko orduak ordezkaritza gauzatze-ko, §1, 68.e).
- Hitzarmen kolektiboak negoziatzea, §1, 87.
- Hutsuneak, §1, 67.4.
- Idazkaria, §1, 66.2.
- Iragarki-ohola, §1, 81.
- Iritzia adieraztea, §1, 68.d).
- Jardunbidea, §1, 65 eta 66.
- Kaleratzeak, §1, 68.c).
- Kideen bermeak, §1, 68.
- Kontzeptua, §1, 63.1.
- Lan-arriskuak, §2, 34.
- Lanbide-isilpekoa, §1, 65.2.
- Langileek enpresan parte hartzeko bidea, §1, 61.
- Langileen batzarra, §1, 77.1.
- Lehendakaria, §1, 66.2.
- Lokalak, §1, 81.
- Ordezpenak, §1, 67.4 eta 67.5.
- Osaketa, §1, 66 eta 72.
- Txostenak emateko epea, §1, 64.2.  
(Ikus *Langileen ordezkaritza*)
- Informe sobre pago de salarios a través de entidades de crédito, §1, 29.4.
- Informe sobre organización del trabajo, §1, 64.1.4.d).
- Informe sobre reducciones de jornada, §1, 64.1.4.b).
- Informe sobre traslados, §1, 64.1.4.b).
- Informe en reestructuración de plantilla, §1, 64.1.4.a).
- Informe sobre planes de formación, §1, 64.1.4.c).
- Información sobre sanciones, §1, 64.1.7.
- Revocación, §1, 67.3 y 67.5.
- Capacidad, §1, 65.1.
- Elección, §1, 67 y 71.  
(Véase *Elección de comités de empresa y delegados de personal*)
- Horas mensuales para el ejercicio de la representación, §1, 68.e).
- Negociación de convenios colectivos, §1, 87.
- Vacantes, §1, 67.4.
- Secretario, §1, 66.2.
- Tablón de anuncios, §1, 81.
- Expresión de opinión, §1, 68.d.)
- Funcionamiento, §1, 65 y 66.
- Despidos, §1, 68.c).
- Garantías de sus miembros, §1, 68.
- Concepto, §1, 63.1.
- Riesgos laborales, §2, 34.
- Sigilo profesional, §1, 65.2.
- Cauce de participación de los trabajadores en la empresa, §1, 61.
- Asamblea de trabajadores, §1, 77.1.
- Presidente, §1, 66.2.
- Locales, §1, 81.
- Sustituciones, §1, 67.4 y 67.5.
- Composición, §1, 66 y 72.
- Plazo para emitir informes, §1, 64.2.  
(Véase *Representantes de los trabajadores*)
- Enpresa-batzordeak eta langileen eskuordeak hautatzea**  
Aktak, §1, 73 eta 75.
- Elección de comités de empresa y delegados de personal**  
Actas, §1, 73 y 75.

**Botoa**

Deuseztasuna, §1, 75.6.

Ezaugarriak, §1, 75.2.

**Erreklamazioak, §1, 76.**

Tartekaritza-prozedura

(Ikus *Hauteskunde-aurkaratzeen tartekaritza-prozedura*)

Hautagai-zerrendak, §1, 69.3, 71.2, 71.3, 73.4, 73.5, 74.2 eta 74.3.

Hauteskunde-errola, §1, 71.1 eta 74.3.

Hauteskunde-mahaia, §1, 73, 74 eta 75.

**Jurisdikzio-prozesua**

Arlo eskuduna, §1, 76.1.

Prozesuko alderdiak, §1, 76.2.

**Prozedura**

Aurreabisua, §1, 67.1 eta 12. x. g.

Emaitzak, §1, 75.4.

Enpresaburuaren eginkizuna, §1, 73.5 eta 75.1.

Hauteslekuak, §1, 71.1.

Kontu-hartzaileak, §1, 73.5.

Ordezkaritza-postuak eratzikitzea, §1, 70 eta 71.2.

Orokorrean, §1, 69.etik 75.era.

Sustatzea, §1, 67.

Txartelak eta kutxak, §1, 75.2.

Zenbatzea, §1, 73.5 eta 75.3.

Sufragio aktiboa eta pasiboa, §1, 69 eta 72.

**Enpresaburua**

Enpresaburuaren kontzeptua

Gizarte Segurantzán, §5, 10.

Lan-zuzenbidearen ondoretarako, §1, 1.

Enpresen edo enpresaburuaren inskripzioa

Gizarte Segurantzán

Berezitasunak

Bide elektronikoa, informatikoa eta telematikoa erabilteza, §5, 38.

Egoitzarekin bat ez datorren probintziako zuzendaritzan edo administrazioan aurkeztutako inskripzioa gauzatzeko, §5, 39.

Etxe-zerbitzarien Araubide Berezia, §5, 49.

**Voto**

Nulidad, §1, 75.6.

Caracteres, §1, 75.2.

**Reclamaciones, §1, 76.**

Procedimiento arbitral

(Véase *Procedimiento arbitral de impugnaciones electorales*)

Candidaturas, §1, 69.3, 71.2, 71.3, 73.4, 73.5, 74.2 y 74.3.

Censo electoral, §1, 71.1 y 74.3.

Mesa electoral, §1, 73, 74 y 75.

**Proceso jurisdiccional**

Orden competente, §1, 76.1.

Partes del proceso, §1, 76.2.

**Procedimiento**

Preaviso, §1, 67.1 y DA 12.

Resultados, §1, 75.4.

Función del empresario, §1, 73.5 y 75.1.

Colegios electorales, §1, 71.1.

Interventores, §1, 73.5.

Atribución de puestos representativos, §1, 70 y 71.2.

En general, §1, 69 a 75.

Promoción, §1, 67.

Papeletas y urnas, §1, 75.2.

Recuento, §1, 73.5 y 75.3.

Sufragio activo y pasivo, §1, 69 y 72.

**Empresario**

Concepto de empresario

En la Seguridad Social, §5, 10.

A efectos de Derecho del Trabajo, §1, 1.

Inscripción de empresas o de los empresarios en la Seguridad Social

Peculiaridades

Relativas a la utilización de medios electrónicos, informáticos o telemáticos, §5, 38.

Relativas a la práctica de la inscripción en Dirección Provincial o Administración distinta a la del domicilio, §5, 39.

En el Régimen Especial de Empleados del Hogar, §5, 49.

- Itsasoko Langileen Araubide Berezia, §5, 48.
- Itsasoko Gizarte Institutuarekin elkarlana, §5, 2. x. g.
- Nekazaritzako Araubide Berezia, §5, 45 eta 46.
- Bidegabeko inskripzioaren ondoreak, §5, 57.
- Datuak gordetzea, §5, 52.
- Elkartze- eta estaltze-agiria gauzatzeari, §5, 14.
- Enpresa azkentzea eta jarduerari uztea, §5, 18.
- Enpresaburuaren inskripzio-eskabi-deen, estaldura-aukeraren eta gainerako komunikazioen izapidetza eta ebazpena, §5, 12.
- Enpresaburuaren erregistroa, §5, 16.
- Inskripzioa egitea, §5, 13.
- Inskripzioaren eskabideak eta datu-aldarazpenen komunikazioak, §5, 11.
- Inskripzioaren eta beste komunikazio batzuen nahitaezotasuna, §5, 5.
- Inskripzioaren, eta lanbide-gertakizunen zein aldi baterako ezgaitasunaren ondoriozko prestazio ekonomikoaren estaldura gauzatzearen ondore orokorrak, §5, 15.
- Lanbide-gertakizunen babesa eta tarifazioak, edo aldi baterako ezgaitasunaren estaldura modu bidegabean gauzatzearen ondoreak, §5, 58.
- Ofizioz jardutea, §5, 20.
- Titulartasunean edo jardueran ondorengotza, §5, 19.
- Erabaki deusezak, §1, 17.1.
- Ezgaitasuna, §1, 49.1.g).
- Heriotza, §1, 49.1.g).
- Irainak berari edo beraren familiari
- Kaleratze-arrazoia, §1, 54.2.c).
- Jubilazioa, §1, 49.1.g).
- Kontratuak erregistratzea, §1, 16.1.
- Langileak haren aginduak eta jarraibideak betetzeko eginbeharra, §1, 5.c).
- En el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar, §5, 48.
- Colaboración del Instituto Social de la Marina, §5, DA 2.
- En el Régimen Especial Agrario, §5, 45 y 46.
- Efectos de la inscripción indebida, §5, 57.
- Conservación de datos, §5, 52.
- Formalización del documento de asociación y de la cobertura, §5, 14.
- Extinción de la empresa y cese en la actividad, §5, 18.
- Tramitación y resolución de las solicitudes de inscripción, de la opción de cobertura y demás comunicaciones del empresario, §5, 12.
- Registro de empresarios, §5, 16.
- Práctica de la inscripción, §5, 13.
- Solicitudes de inscripción y comunicación de modificaciones de datos, §5, 11.
- Obligatoriedad de la inscripción y de otras comunicaciones, §5, 5.
- Efectos generales de la inscripción y de la formalización de la cobertura de las contingencias profesionales y por la prestación por incapacidad temporal, §5, 15.
- Efectos de las formalizaciones indebidas de la protección y tarifaciones en la protección de las contingencias profesionales o de la cobertura por incapacidad temporal, §5, 58.
- Actuación de oficio, §5, 20.
- Sucesión en la titularidad o en la actividad, §5, 19.
- Decisiones nulas, §1, 17.1.
- Incapacidad, §1, 49.1.g).
- Muerte, §1, 49.1.g).
- Ofensas a él o a su familia
- Causa de despido, §1, 54.2.c).
- Jubilación, §1, 49.1.g).
- Registro de contratos, §1, 16.1.
- Deber del trabajador de cumplir sus órdenes e instrucciones, §1, 5.c).

Langileak kontratatzea, **§1**, 16.  
Lan-jarduera zuzentzea, **§1**, 20.  
Negoziazio kolektiboa, **§1**, 88.1.  
Nortasun juridikorik gabe, **§1**, 1.2.  
(Ikus *Erantzukizuna. Enpresaburua*)

### **Enpresaburua aldatzea**

(Ikus *Subrogazioa*)

### **Enpresaburua jubilatzea hartzea**

Lan-kontratua azkentzeko arrazoia, **§1**, 49.1.g).

### **Enpresaburuaren eginbeharrak**

Orokorrean, **§1**, 4.

### **Enpresaburuaren ezgaitasuna**

Lan-kontratua azkentzeko arrazoia, **§1**, 49.1.g).

### **Enpresaburuaren kaudimengabezia**

Alokairuak Bermatzeko Funtsak alokairuak ordaintzea eta kalte-ordainak ematea, **§1**, 33.

### **Enpresaburuaren liburuak**

Aztertzeo eskubidea, **§1**, 13.4, 29.2 eta 35.5.

Enpresa-batzordearen eskumena, **§1**, 64.1.3.

### **Enpresaburuaren elkarteak**

Araubide juridikoa, **§3**, x. in.  
Enplegua sustatzeko neurriak, **§1**, 17.3.  
Hitzarmen kolektiboak negoziatzeko legitimazioa, **§1**, 87.3 eta 88.1.  
Hitzarmen kolektiboari atxikitzea eta hitzarmen kolektiboa hedatzea, **§1**, 92.  
Hitzarmen Kolektiboan Aholku Batzorde Nazionalan sartzea, **§1**, 2. a. x.

Lanaldia luzatu edo murrizteko txostena, **§1**, 34.7.

Laneko segurtasun eta osasuna

Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikus-katzailezarekin elkarlana, **§2**, 40.

Laneko Segurtasun eta Osasunaren Batzorde Nazionalaren osaketa, **§2**, 13.2.

Prebentzio-politikan parte hartzea, **§2**, 5.1.b).

Contratación de trabajadores, **§1**, 16.  
Dirección de la actividad laboral, **§1**, 20.  
Negociación colectiva, **§1**, 88.1.  
Sin personalidad jurídica, **§1**, 1.2.  
(Véase *Responsabilidad. Del empresario*)

### **Cambio de empresario**

(Véase *Subrogación*)

### **Jubilación del empresario**

Causa de extinción del contrato de trabajo, **§1**, 49.1.g).

### **Deberes del empresario**

En general, **§1**, 4.

### **Incapacidad del empresario**

Causa de extinción del contrato de trabajo, **§1**, 49.1.g).

### **Insolvencia empresarial**

Pago de salarios e indemnizaciones por el Fondo de Garantía Salarial, **§1**, 33.

### **Libros del empresario**

Derecho a examinarlos, **§1**, 13.4, 29.2 y 35.5.

Competencia del comité de empresa, **§1**, 64.1.3.

### **Asociaciones empresariales**

Régimen jurídico, **§3**, DD.

Medidas de fomento de empleo, **§1**, 17.3.

Legitimación para negociar convenios colectivos, **§1**, 87.3 y 88.1.

Adhesión y extensión de convenio colectivo, **§1**, 92.

Integración en Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, **§1**, DF 2.

Informe sobre ampliación o limitación de jornada de trabajo, **§1**, 34.7.

Seguridad y salud laboral

Colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, **§2**, 40.

Composición de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, **§2**, 13.2.

Participación en la política preventiva, **§2**, 5.1.b).

Negoiazio kolektiboa egituratzeko eskumena, §1, 83.2 eta 83.3.

Ondasun higiezin ezaldi batean gozatzea, §1, 6. x. g.

Ordezkaritza administrazio publikoan, §1, 6. x. g.

Sindikatu-askatasuna, §3, x. in.

### **Enpresako medikuak**

Enpresaburuak agindutako azterketa, §1, 20.4.

### **Enpresako Mediku-zerbitzuen Antolakundeak**

Azkenetzea, §2, 2. x. g.

### **Enpresako oroitidazkia**

Enpresa-batzordeari informazioa ematea, §1, 64.1.3.

### **Enpresan berriro sartzea**

Borondatezko eszedentzian, §1, 46.5.

Derrigorreko eszedentzian, §1, 46.1.  
(Ikus *Langilea berriro hartzea*)

### **Enpresan gelditzea**

Ituna, §1, 21.4.

Langileen ordezkaritza, §1, 40.5, 51.7 eta 68.b).

### **Enpresan parte hartzea**

Arauketa, §2, 12 eta 33.etik 40.era.

Eskubidea, §1, 4.1.g) eta 61.

(Ikus *Enpresa-batzordea*, *Langileen eskuordeak*, *Langileen eskuordeak eta enpresa-batzordeak* eta *Langileen ordezkaritza*)

### **Enpresa-ondorengotza**, §1, 44 eta 51.11.

### **Enpresaren balantzea**

Enpresa-batzordeak horren berri izatea, §1, 64.1.3.

### **Enpresaren emaitzen kontua**

Enpresa-batzordeak horren berri izatea, §1, 64.1.3.

### **Enpresaren jarduerari lehia egitea**

Debekatzea, §1, 5.d) eta 21.

Competencia para estructurar negociación colectiva, §1, 83.2 y 83.3.

Disfrute temporal de inmuebles, §1, DA 6.

Representación ante la Administración Pública, §1, DA 6.

Libertad sindical, §3, DD.

### **Médicos de empresa**

Reconocimiento por mandato del empresario, §1, 20.4.

### **Organización de los Servicios Médicos de Empresa**

Extinción, §2, DA 2.

### **Memoria de la empresa**

Información al comité de empresa, §1, 64.1.3.

### **Reingreso**

En caso de excedencia voluntaria, §1, 46.5.

En caso de excedencia forzosa, §1, 46.1.  
(Véase *Readmisión del trabajador*)

### **Permanencia en la empresa**

Pacto de, §1, 21.4.

De representantes de los trabajadores, §1, 40.5, 51.7 y 68.b).

### **Participación en la empresa**

Regulación, §2, 12 y 33 a 40

Derecho, §1, 4.1.g) y 61.

(Véanse *Comité de empresa*, *Delegados de personal*, *Delegados de personal y comités de empresa* y *Representantes de los trabajadores*)

### **Sucesión de la empresa**, §1, 44 y 51.11.

### **Balance de la empresa**

Conocimiento por el comité de empresa, §1, 64.1.3.

### **Cuenta de resultados de la empresa**

Conocimiento por el comité de empresa, §1, 64.1.3.

### **Concurrencia con la actividad de la empresa**

Prohibición, §1, 5.d) y 21.

### **Enpresei hobariak**

- Borondatezko eszedentzian dauden lan-gileak ordezteko egindako bitarteko kontratuen ondorioz, §1, 14. x. g.
- Enplegua sustatzeko egindako kontratuen ondorioz, §1, 17.3.
- Langile minusbaliatuekin egindako heziketarako kontratuen ondorioz, §1, 2. x. g.
- Segurtasun- eta osasun-baldintzak hobetzeko, §2, 5.3.

### **Epeak**

- Alokairu-kredituaren lehen tasun-eskubi-deak egikaritzeko, §1, 32.4.
- Arau-haustek preskribatzeko, §1, 60.
- Bidegabeko kaleratzea, §1, 56.
- Borondatezko eszedentzia, §1, 46.2 eta 46.3.
- Enpresa-batzordeak txostenak emateko, §1, 64.2.
- Faltak preskribatzeko, §1, 60.
- Hitzarmen kolektiboen indarraldia, §1, 86.
- Kaleratze kolektiboa, §1, 51.
- Kaleratzearen ondoriozko akzioak iraungitzea, §1, 59.3.
- Kargu publikoa izateagatik enpresan berriro lanean hasteko, §1, 48.3.
- Lan-kontratuak eratorritako akzioak preskribatzeko, §1, 59.1 eta 59.2.
- Lekualdaketen espedienteak ebazteko, §1, 40.

### **Epe-mugak**

(Ikus *Epeak*)

- Erakunde espezializatuak egiaztatzea, prebentzio-zerbitzu gisa jardun ahal izateko**  
Nahitaezko tasuna, §2, 31.5.

### **Erakunde publiko autonomoak**

- Halakoen zerbitzupean dauden langile batzuek Langileen Estatutuaren aplikazio-esparrutik baztertea, §1, 1.3.a).

### **Erantzukizuna**

- Enpresaburua  
Enpresaren titulartasuna aldatzea, §1, 44.3.

### **Bonificaciones a las empresas**

- Por contratos de interinidad celebrados para sustituir a trabajadores en excedencia voluntaria, §1, DA 14.
- Por contratos celebrados para el fomento del empleo, §1, 17.3.
- Por contratos formativos celebrados con trabajadores minusválidos, §1, DA, 2.
- Para la mejora de las condiciones de seguridad y salud, §2, 5.3.

### **Plazos**

- Para el ejercicio de derechos de preferencia de crédito salarial, §1, 32.4.
- De prescripción de infracciones, §1, 60.
- Despido improcedente, §1, 56.
- Excedencia voluntaria, §1, 46.2 y 46.3.
- Para emitir informes por el comité de empresa, §1, 64.2.
- De prescripción de faltas, §1, 60.
- De vigencia de convenios colectivos, §1, 86.
- Despido colectivo, §1, 51.
- De caducidad de acciones por despido, §1, 59.3.
- Para la reincorporación en caso de ejercicio de cargo público, §1, 48.3.
- De prescripción de acciones derivadas del contrato de trabajo, §1, 59.1 y 59.2.
- Para resolver expedientes de traslados, §1, 40.

### **Términos**

(Véase *Plazos*)

- Acreditación de entidades especializadas como servicios de prevención de riesgos laborales**  
Obligatoriedad, §2, 31.5.

### **Entidades públicas autónomas**

- Exclusión del ámbito de aplicación del Estatuto de los Trabajadores de determinado personal a su servicio, §1, 1.3.a).

### **Responsabilidad**

- Del empresario  
Cambio de titularidad en la empresa, §1, 44.3.



Lan-arriskuak prebenitzeko betebeharrak ez betetzeagatik, §2, 42.

Langileak lagatzeagatik, §1, 43.3; §2, 24.3 eta 24.4.

Obra edo zerbitzuak kontratatu eta azpikontratatzegatik, §1, 42.

#### Langilea

Orokorrean, §1, 58.

Taldeko burua, §1, 10.2.

#### **Erditu aurreko azterketak**

Egiteko baimena, §1, 37.3.f).  
(Ikus *Amatasuna*)

#### **Erditzea**

(Ikus *Amatasuna*)

#### **Erditzea prestatzeko teknikak**

Egiteko baimena, §1, 37.3.f).  
(Ikus *Amatasuna*)

#### **Erregelamendu bidezko xedapenak**

Aplikazioa, §1, 3.2.

Berezikeria jasotzen dutenen deuseztasuna, §1, 17.1.

Lan-harremanen iturria, §1, 3.1.a).

#### **Erregelamenduak**

Lan-arloan arauen arteko hierarkia, §1, 3.2.

Lan-arriskuak prebenitzeko arloan, §2, 6.

Lan-harremanen iturriak, §1, 3.1.

#### **Erregistro-liburua, §1, 42.4.**

#### **Errekurtsoak**

Enplegu-erregulazioko espedienteen, §1, 51.13.

#### **Errelebuko lan-kontratua**

Kontzeptua, §1, 12.6.

#### **Errieta eta liskarrak**

Kaleratze-arrazoia, §1, 54.2.c).

#### **Errolda**

Enpresa eta lan egiten duen biztanleri aktiboarena, §1, 3. a. x.

#### Lan-errolda

Langileen ordezkarien hauteskudetan, §1, 74.2.

Por incumplimiento de obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, §2, 42.

Por cesión de trabajadores, §1, 43.3; §2, 24.3 y 24.4.

Por contratos y subcontratos de obras o servicios, §1, 42.

#### Del trabajador

En general, §1, 58.

Del jefe de grupo, §1, 10.2.

#### **Exámenes prenatales**

Permiso para su realización, §1, 37.3.f).  
(Véase *Maternidad*)

#### **Parto**

(Véase *Maternidad*)

#### **Técnicas de preparación al parto**

Permiso para la realización, §1, 37.3.f).  
(Véase *Maternidad*)

#### **Disposiciones reglamentarias**

Aplicación, §1, 3.2.

Nulidad de las que contengan discriminaciones, §1, 17.1.

Fuente de la relación laboral, §1, 3.1.a).

#### **Reglamentos**

Jerarquía normativa en el ámbito laboral, §1, 3.2.

En materia de prevención de riesgos laborales, §2, 6.

Fuentes de la relación laboral, §1, 3.1.

#### **Libro registro, §1, 42.4.**

#### **Recursos**

En expediente de regulación de empleo, §1, 51.13.

#### **Contrato de trabajo de relevo**

Concepto, §1, 12.6.

#### **Riñas y pendencias**

Causa de despido, §1, 54.2.c).

#### **Censo**

De empresas y población activa ocupada, §1, DF 3.

#### Laboral

En elecciones de representantes de los trabajadores, §1, 74.2.

**Eskola-asegurua**

Arauketa berezia, §5, 3. x. g.

**Eskubideaz abusatzea**

Lan-kontratua azkentzeko arrazoia, §1, 49.1.b).

**Eskubideei uko egitea, §1, 3.5.**

**Establezimendu militarrek**

Lan-arriskuen Prebentzioari buruzko Legea aplikatzea, §2, 3.3 eta 9. x. g.

**Estatistikako Institutu Nazionala**

Enpresen eta lan egiten duen biztanleria aktiboaren errolda, §1, 3. a. x.

**Estatuko Aldizkari Ofiziala**

Hitzarmen kolektiboak argitaratzea, §1, 90.3.

**Estatuko ekoizgarritasuna**

Lanbide arteko gutxieneko alokairua ezar-  
tzea, §1, 27.1.b).

**Estatuko errenta**

Lanbide arteko gutxieneko alokairua ezar-  
tzea, §1, 27.1.c).

**Estatua**

Enpresaburutzat hartzea, §1, 1.2.  
Horren zerbitzupean dauden langileak  
Langileen Estatutuaren aplikazio-es-  
parrutik baztertzea, §1, 1.3.a).

**Etekina**

Jaistea  
Kaleratze-arrazoia, §1, 54.2.e).  
Lan-baldintzak funtsean aldaraztea, §1,  
41.1.e).  
(Ikus *Ekoizgarritasuna*)

**Etekina gutxitzea**

Kaleratze-arrazoia, §1, 54.2.e).

**Etetea**

Enplegua eta alokairuak  
Lan-kontratua eteteko arrazoia, §1,  
45.1.h).  
Lanpostua erreserbatzea, §1, 48.1.  
Eskubide ekonomikoak  
Langileak mediku-azterketak ez onar-  
tzeagatik, §1, 20.4.

**Seguro Escolar**

Regulación Especial, §5, DA 3.

**Abuso de derecho**

Causa de extinción del contrato de tra-  
bajo, §1, 49.1.b).

**Renuncia de derechos, §1, 3.5.**

**Establecimientos militares**

Aplicación de la Ley de Prevención de  
Riesgos Laborales, §2, 3.3 y DA 9.

**Instituto Nacional de Estadística**

Censo de empresas y de población acti-  
va ocupada, §1, DF 3.

**Boletín Oficial del Estado**

Publicación de convenios colectivos, §1,  
90.3.

**Productividad nacional**

Fijación del salario mínimo interprofes-  
ional, §1, 27.1.b).

**Renta nacional**

Fijación del salario mínimo interprofes-  
ional, §1, 27.1.c).

**Estado**

Consideración de empresario, §1, 1.2.  
Exclusión del ámbito de aplicación del  
Estatuto de los Trabajadores del per-  
sonal a su servicio, §1, 1.3.a).

**Rendimiento**

Disminución  
Causa de despido, §1, 54.2.e).  
Modificación sustancial de las condicio-  
nes de trabajo, §1, 41.1.e).  
(Véase *Productividad*)

**Disminución del rendimiento**

Causa de despido, §1, 54.2.e).

**Suspensión**

De empleo y sueldo  
Causa de suspensión del contrato de  
trabajo, §1, 45.1.h).  
Reserva del puesto de trabajo, §1, 48.1.  
De derechos económicos  
Por negativa del trabajador a recono-  
cimientos médicos, §1, 20.4.

- Iraungitze-epa, §1, 59.3.
- Jarduerak, langileentzat arriskutsuak izateagatik, §2, 21.
- Lan-kontratua
- Arrazoiak, §1, 45.1 eta 47.
    - Adopzioarengatik edo familia-harrerarengatik, §1, 45.1.d).
    - Alderdien arteko adostasunarengatik, §1, 45.1.a).
    - Amatasunarengatik, §1, 45.1.d).
    - Derrigorreko eszedentziarengatik, §1, 45.1.k).
    - Diziplinazko arrazoiengatik, §1, 45.1.h).
    - Ekonomia-, teknika-, antolaketa- edo ekoizpen-arrazoiengatik, §1, 45.1.j).
    - Ekonomia-, teknika-, antolaketa- edo ekoizpen-arrazoiengatik edo ezinbesteko kasuak eratorritako arrazoiengatik, §1, 47.
    - Enpresa legez ixteagatik, §1, 45.1.m).
    - Ezinbesteko kasuarengatik, §1, 45.1.i).
    - Genero-indarkeriaren biktima izateagatik, §1, 45.1.n).
    - Greba-eskubidea egikaritzeagatik, §1, 45.1.l).
    - Haurdunaldiko arriskuarengatik, §1, 45.1.d).
    - Langilea askatasunaz gabetzeagatik, §1, 45.1.g).
    - Langilearen aldi baterako ezgaitasunarengatik, §1, 45.1.c).
    - Lan-kontratuan baliozkotasunez ezarritako arrazoiengatik, §1, 45.1.b).
    - Ordezkaritzako kargu publikoa izateagatik, §1, 45.1.f).
  - Eszedentzia, §1, 46.
  - Iraupena
    - Genero-indarkeriaren biktima den emakumearen kasuan, §1, 48.6.
  - Lanpostua erreserbatzea, §1, 48.
  - Del plazo de caducidad, §1, 59.3.
  - De actividades por riesgo para los trabajadores, §2, 21.
  - Del contrato de trabajo
    - Causas, §1, 45.1 y 47.
      - Por adopción o acogimiento, §1, 45.1.d).
      - Por mutuo acuerdo de las partes, §1, 45.1.a).
      - Por maternidad, §1, 45.1.d).
      - Por excedencia forzosa, §1, 45.1.k).
      - Por razones disciplinarias, §1, 45.1.h).
      - Por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, §1, 45.1.j).
      - Por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor, §1, 47.
      - Por cierre legal de empresa, §1, 45.1.m).
      - Por fuerza mayor, §1, 45.1.i).
    - Por consecuencias de ser víctima de violencia de género, §1, 45.1.n).
    - Por ejercicio del derecho de huelga, §1, 45.1.l).
    - Por riesgo durante el embarazo, §1, 45.1.d).
    - Por privación de libertad del trabajador, §1, 45.1.g).
    - Por incapacidad temporal del trabajador, §1, 45.1.c).
    - Por causas consignadas válidamente en el contrato de trabajo, §1, 45.1.b).
    - Por ejercicio de cargo público representativo, §1, 45.1.f).
  - Excedencia, §1, 46.
  - Duración
    - En supuesto de trabajadora víctima de violencia de género, §1, 48.6.
  - Reserva del puesto de trabajo, §1, 48.

Ondoreak, §1, 45.2.

(Ikus *Enplegu-erregulazioko espedientea*)

Negoiazio kolektiboa, §1, 89.1.

### **Etxean lan egiteko lan-kontratua**

Idatzizko forma, §1, 8.2 eta 13.2.

Ikus-onestea, §1, 13.2.

Kontrola, §1, 13.4.

Kontzeptua, §1, 13.1.

Ordezkaritza kolektiboa, §1, 13.5.

### **Etxejabea**

Kontrata eta azpikontratetan, §1, 42.2.

### **Etxe-zerbitzariak**

Lan-arriskuak prebenitzeko arautegia ez aplikatzea, §2, 3.4.

(Ikus *Familia-etxeko zerbitzariak*)

### **Etxe-zerbitzua**

(Ikus *Familia-etxeko zerbitzariak*)

### **Ez lehiatzeko ituna**

Betekizunak, §1, 21.2.

Hutsaltzea, §1, 21.3.

Iraupena, §1, 21.2.

### **Ezinbesteko kasua**

Aparteko orduak, §1, 35.3.

Lan-kontratua azkentzeko arrazoia, §1, 49.1.h) eta 51.12.

Lan-kontratua eteteko arrazoia, §1, 45.1.i) eta 47.2.

Lanpostua erreserbatzea, §1, 48.1.

(Ikus *Enplegu-erregulazioko espedientea*)

### **Ezkontideak**

Lehtasuna lekualdaketa dagoenean, §1, 40.3.

### **Ezkontidearen eskubidea**

Lekualdaketan, §1, 40.3.

### **Ezkontza**

Baimenak, §1, 37.3.a).

Ezkontide baten edo bestearen eszedentzia-eskubidea, §1, 46.3.

Ezkontidearen lehtasuna lekualdaketa dagoenean, §1, 40.3.

Efectos, §1, 45.2.

(Véase *Expediente de regulación de empleo*)

De la negociación colectiva, §1, 89.1.

### **Contrato de trabajo a domicilio**

Forma por escrito, §1, 8.2 y 13.2.

Visado, §1, 13.2.

Control, §1, 13.4.

Concepto, §1, 13.1.

Representación colectiva, §1, 13.5.

### **Amo de casa**

En contratas y subcontratas, §1, 42.2.

### **Empleados de hogar**

Exclusión de la normativa de prevención de riesgos laborales, §2, 3.4.

(Véase *Servicio del hogar familiar*)

### **Servicio doméstico**

(Véase *Servicio del hogar familiar*)

### **Pacto de no concurrencia**

Requisitos, §1, 21.2.

Rescisión, §1, 21.3.

Duración, §1, 21.2.

### **Fuerza mayor**

Horas extraordinarias, §1, 35.3.

Causa de extinción del contrato de trabajo, §1, 49.1.h) y 51.12.

Causa de suspensión del contrato de trabajo, §1, 45.1.i) y 47.2.

Reserva de puesto de trabajo, §1, 48.1.

(Véase *Expediente de regulación de empleo*)

### **Cónyuges**

Preferencia en caso de traslado, §1, 40.3.

### **Derecho de consorte**

En materia de traslados, §1, 40.3.

### **Matrimonio**

Permisos, §1, 37.3.a).

Derecho de excedencia de un consorte o del otro, §1, 46.3.

Preferencia del cónyuge en traslado, §1, 40.3.

## F

### **Fabrikatzaile, inportatzaile eta hornitzaileak**

Betebeharrak lan-arriskuak prebenitzeko arloan, §2, 41.

### **Faltak**

Enpresa-batzordearen txostena, §1, 64.1.7.

Langileak, lan-arriskuak prebenitzeko arloan, §2, 29.3.

Langileen ordezkariak, §1, 68.a).

Legearen aurkako greban parte hartzea-gatik, §4, 16.1.

Mailaketa, §1, 58.1.

Preskripzioa, §1, 60.2.

Zehapen batzuk debekatzea, §1, 58.3.

Zehapena jakinaraztea, §1, 58.2.

### **Familia-etzeko zerbitzariak**

Izaera bereziko lan-harremanak, §1, 2.1.b).

### **Forma**

Aldi baterako lan-kontratua, §1, 8.2.

Espainiarren lan-kontratua, atzerrian lan egiteko, §1, 8.2.

Etxean lan egiteko lan-kontratua, §1, 13.2.

Lanaldi partzialeko lan-kontratua, §1, 8.2. eta 12.

Lan-kontratuarena orokorrean, §1, 8.

Praktikaldiko lan-kontratua, §1, 11.1.

Prestakuntzarako lan-kontratua, §1, 11.2.

Probaldia, §1, 14.1.

Taldeko lan-kontratua, §1, 10.3.

### **Funtzionario publikoak**

Lan-arriskuak prebenitzeko arautegia aplikatzea, §2, 3.1.

Langileen Estatutuaren aplikazio-esparrutik baztertzea, §1, 1.3.a).

### **Fabricantes, importadores y suministradores**

Obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, §2, 41.

### **Faltas**

Informe del comité de empresa, §1, 64.1.7.

Del trabajador en materia de prevención de riesgos laborales, §2, 29.3.

De representantes de trabajadores, §1, 68.a).

Por participación en huelga ilegal, §4, 16.1.

Graduación, §1, 58.1.

Prescripción, §1, 60.2.

Prohibición de determinadas sanciones, §1, 58.3.

Notificación de sanción, §1, 58.2.

### **Servicio del hogar familiar**

Relación laboral de carácter especial, §1, 2.1.b).

### **Forma**

Del contrato temporal, §1, 8.2.

Del contrato de trabajo de españoles para trabajar en el extranjero, §1, 8.2.

Del contrato de trabajo a domicilio, §1, 13.2.

Del contrato de trabajo a tiempo parcial, §1, 8.2 y 12.

Del contrato de trabajo en general, §1, 8.

Del contrato de trabajo en prácticas, §1, 11.1.

Del contrato de trabajo para la formación, §1, 11.2.

Del período de prueba, §1, 14.1.

Del contrato de trabajo de grupo, §1, 10.3.

### **Funcionarios públicos**

Aplicabilidad de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, §2, 3.1.

Exclusión del ámbito de aplicación del Estatuto de los Trabajadores, §1, 1.3.a).

Ordezkaritza-organoak, §2, 34.3 eta 35.4;  
§3, 6.2.a), 7.1, 8.2, 10 eta 2.2 x. g.  
Sindikatu kide egitea, §3, 1.2.

Órganos de representación, §2, 34.3 y  
35.4; §3, 6.2.a), 7.1, 8.2, 10 y DA 2.2.  
Sindicación, §3, 1.2.

## G

### Gabonak

Aparteko haborokina, §1, 31.  
Estatu osoko jaia, §1, 37.2.

### Gaitasun mugatua duten pertsonak

Baimenak, halakoan legezko zaintzaren-  
gatik, §1, 37.5.  
Bereizkeriarik eza, §1, 4.2.c).  
Kontratazeko gaitasuna, §1, 7.b).  
Prestakuntzako lana, §1, 11.2.

### Gaitasuna

Enpresa-batzordea, §1, 65.1.  
Jarduteko  
Lan-prestazioa kontrata dezaketen  
pertsonak, §1, 7.  
Kontratazeko  
Enpresan hauteskundeak egiteko, §1,  
69.  
Gaitasun mugatua duten pertsonak,  
§1, 7.b).  
Hemezortzi urtetik beherakoak, §1,  
7.b).  
Jarduteko gaitasuna duten pertsonak,  
§1, 7.a).  
Sindikatu, §3, 4.1 eta 4.7.

### Gaixotasuna

Baimena ahaideen gaixotasunarengatik,  
§1, 37.3.b).  
Enpresa-batzordearen eskumenak, §1,  
64.1.8.  
Ez da zenbatzen lanera ez-joate gisa, §1,  
52.d).  
Kontrola, §1, 20.4.  
Lan-kontratuaren ondoreetarako, §1, 14.3,  
20.4, 37.3.b) eta 52.d).

### Gastuak

Segurtasun- eta osasun-neurriek eragin-  
dakoak, §2, 14.5.

### Navidad

Gratificación extraordinaria, §1, 31.  
Fiesta de ámbito estatal, §1, 37.2.

### Personas con capacidad limitada

Permisos por guarda legal de las mis-  
mas, §1, 37.5.  
No discriminación, §1, 4.2.c).  
Capacidad para contratar, §1, 7.b).  
Trabajo de formación, §1, 11.2.

### Capacidad

Del comité de empresa, §1, 65.1.  
De obrar  
Personas que pueden contratar la  
prestación de su trabajo, §1, 7.  
Para contratar  
Para elecciones en la empresa, §1,  
69.  
Personas con capacidad limitada, §1,  
7.b).  
Menores de dieciocho años, §1, 7.b).  
Personas con capacidad de obrar, §1,  
7.a).  
Del sindicato, §3, 4.1 y 4.7.

### Enfermedad

Permiso por la de parientes, §1, 37.3.b).  
Competencias del comité de empresa,  
§1, 64.1.8.  
No se computa como falta de asistencia  
al trabajo, §1, 52.d).  
Control, §1, 20.4.  
A efectos del contrato de trabajo, §1,  
14.3, 20.4, 37.3.b) y 52.d).

### Gastos

Originados por las medidas de seguri-  
dad y salud, §2, 14.5.

**Gatazka kolektiboak**

Aldaberritze-izaerakoen bideraezintasuna, §4, 20.

Eskubidea, §1, 4.1.d).

Eskumena, §4, 19.

Administrazio-bidean, §4, 19.a).

Jurisdikzio-bidean, §4, 19.b).

Grebarekin lotura, §4, 17.2, 17.3 eta 18.2.

Hasiera, §4, 18.

Prozedura, §4, 21.etik 25.era.

Gatazka kolektiboa azaltzeko forma, §4, 21.

Gatazka kolektiboa konpontzeko akordioa, §4, 24.

Hasierako idazkia aurkeztea, §4, 22.

Lan-jurisdikzioari igortzea, §4, 25.a).

Tartekaritzapean jartzea, §4, 24.

Zitazioa eta agerraldia, §4, 23.

Sindikatu-askatasuna egikaritzeko eduki gisa, §3, 2.2.d).

**Gatazka kolektiboen prozesua**

(Ikus *Gatazka kolektiboak*)

**Gatazka epaiketaz kanpo konpontzea**

Hitzarmen kolektiboan jasotzea, §1, 91.

**Gaueko orduak**

(Ikus *Lana. Gauekoa*)

**Genero-indarkeriaren biktimaren emakumea**

Ez da zenbatzen lanera ez-joate gisa, §1, 52.d).

Kaleratze deuseza, §1, 55.5.b).

Lanaldia murrizteko eskubidea, §1, 37.7.

Lan-denbora berriro antolatze eskubidea, §1, 37.7.

Lan-kontratua azkentzeko arrazoia, §1, 49.1.m).

Lan-kontratua eteteko arrazoia, §1, 45.1.n).

Lan-kontratuaren etenaldiaren iraupena, §1, 48.6.

Lanpostua uzteko betebeharra, §1, 40.3.bis.

**Conflictos colectivos**

Inviabilidad de los novatorios, §4, 20.

Derecho, §1, 4.1.d).

Competencia, §4, 19.

Administrativa, §4, 19.a).

Jurisdiccional, §4, 19.b).

Conexión con la huelga, §4, 17.2, 17.3 y 18.2.

Iniciación, §4, 18.

Procedimiento, §4, 21 a 25.

Formalización de su planteamiento, §4, 21.

Acuerdo para su solución, §4, 24.

Presentación del escrito de iniciación, §4, 22.

Remisión a la jurisdicción social, §4, 25.a).

Sumisión a arbitraje, §4, 24.

Citación y comparecencia, §4, 23.

Como contenido del ejercicio de la libertad sindical, §3, 2.2.d).

**Proceso de conflictos colectivos**

(Véase *Conflictos colectivos*)

**Solución extrajudicial de conflictos**

Prevista en convenio colectivo, §1, 91.

**Horas nocturnas**

(Véase *Trabajo. Nocturno*)

**Trabajadora víctima de violencia de género**

No computable como falta de asistencia al trabajo, §1, 52.d).

Despido nulo, §1, 55.5.b).

Derecho a la reducción de la jornada de trabajo, §1, 37.7.

Derecho a la reordenación del tiempo de trabajo, §1, 37.7.

Causa de extinción del contrato de trabajo, §1, 49.1.m).

Causa de suspensión del contrato de trabajo, §1, 45.1.n).

Duración de la suspensión del contrato de trabajo, §1, 48.6.

Obligación de abandonar el puesto de trabajo, §1, 40.3.bis.

Lekualdatzea edo lantokia aldatzea,  
§1, 40.3.bis.

### Gizarte Segurantzaz

Arau-haustekak preskribatzea, §1, 60.1.  
Informazioa obra eta zerbitzuen azpi-  
kontratazioa dagoenean, §1, 42.1.  
Kotizazioa gutxitzea, langile minusba-  
liatuekin heziketarako kontratuak  
egiteagatik, §1, 2. x. g.  
Lanaldi partzialeko lana eta errelebu-kon-  
tratuak, §1, 12.  
Langile finko bihurtzea ez kotizatzeaga-  
tik, §1, 15.2.  
Langileak bere kotizazioa ordaintzeko  
betebeharra, §1, 26.4.  
Langileak lagatzea, §1, 43.

### Gizarte Segurantzako zenbakia, §5, 21.

Eskatzeko eta erabiltzeko data, §5, 1. x. g.

(Ikus *Afiliazioa* eta *Alta*)

### Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Na- gusia

Agiri-sistemak, §5, 52.  
Datuak erreserbatzea, informazio-es-  
kubidea eta automatizatutako datu  
personalak babestea, §5, 53.  
Aurkaratzeak  
Erregela orokorra, §5, 63.  
Berrikuspen-ahalmenak: mugak. Oke-  
rrak zuzentzea, §5, 55.  
Diruzaintza Nagusiari eratziki zaizkion  
eginkizunak, §5, 3.  
Eskumen organikoak: erregela orokorrak,  
§5, 4.  
Gizarte Segurantzako zenbakia emateko  
akordioak, §5, 6. x. g.  
Kontrol-ahalmenak, §5, 54.  
Ofiziotzko berrikuspen-prozedura, §5, 56.

### Gizarte Segurantzaren egoeren identifi- kazio-agiria, §5, 22.

Identifikazio-agiria eskatzeko eta erabil-  
tzeko data, §5, 1. x. g.  
(Ikus *Afiliazioa*)

Traslado o cambio de centro de tra-  
bajo, §1, 40.3.bis.

### Seguridad Social

Prescripción de infracciones, §1, 60.1.  
Información en caso de subcontrata de  
obras y servicios, §1, 42.1.  
Reducción en cotización por contratos  
formativos celebrados con trabajado-  
res minusválidos, §1, DA 2.  
Trabajo a tiempo parcial y contrato de  
relevo, §1, 12.  
Adquisición del carácter de trabajador  
fijo por no cotización, §1, 15.2.  
Obligación por parte del trabajador de  
satisfacer su cotización, §1, 26.4.  
Cesión de trabajadores, §1, 43.

### Número de la Seguridad Social, §5, 21.

Fecha de exigibilidad y disponibilidad,  
§5, DA 1.

(Véanse *Afiliación* y *Alta*)

### Tesorería General de la Seguridad Social

Sistemas de documentación, §5, 52.  
Reserva de datos, derecho a la infor-  
mación y protección de los datos  
personales automatizados, §5, 53.  
Impugnaciones  
Regla general, §5, 63.  
Facultades de revisión: límites. Rectifi-  
cación de errores, §5, 55.  
Funciones atribuidas, §5, 3.  
Competencia orgánica: reglas generales,  
§5, 4.  
Acuerdos sobre asignación de número  
de la Seguridad Social, §5, DA 6.  
Facultades de control, §5, 54.  
Procedimiento de revisión de oficio, §5,  
56.

### Documento identificativo de situaciones en la Seguridad Social, §5, 22.

Fecha de exigibilidad y disponibilidad del  
documento identificativo, §5, DA 1.  
(Véase *Afiliación*)



**Gizarte-egoera**

Berezkeriarik eza, §1, 4.2.c) eta 17.1.

**Gizarte-lanak**

Enpresan kudeaketa, §1, 64.1.10.

**Gobernua**

Alokairuak Bermatzeko Funtzari kotizazio-tasa ezartzea, §1, 4. a. x.

Aparteko orduak ezabatzea edo murriztea, §1, 35.2.

Enpleguaren inguruko neurri bereziak, §1, 17.3.

Hauteskundeak sustatzeko aurreabisuaren epea murriztea, §1, 12. x. g.

Hemezortzi urtetik beherakoei debekatutako jarduerak adieraztea, §1, 6.2.

Jaiegunak aldatzea, §1, 37.2.

Lanaldia eta atsedenei buruzko arauak egokitzea, §1, 5. x. i.

Lanaldia luzatzea edo murriztea, §1, 34.7.

Lan-baldintzak jarduera-adarren arabera arautzea, §1, 7. x.g.

Lanbide arteko gutxieneko alokairua ezartzea, §1, 27.1.

Lan-kodea idaztea, §1, 8. x. g.

**Goi-zuzendaritzako langileak**

Izaera bereziko lan-harremanak, §1, 2.1.a).

Ordainsariak

Bermea, §1, 5. x. g.

**Gordailua**

Hauteskunde-aktak, §1, 75.6 eta 11. x. g.

Hitzarmen kolektiboak, §1, 90.2.

Sindikatu-estatutuak, §3, 4 eta 1.2 a. x.

**Greba**

Arauak hitzarmen kolektiboetan, §4, 8.

Aurreabisua, §4, 3.3, 4 eta 8.2.

Beharrezko zerbitzuak, §4, 6.7.

Egikaritzea, §4, 1, 6.1 eta 7.1.

Ez da zenbatzen lanera ez-joate gisa, §1, 52.d); §4, 6.1.

Funtzak biltzea, §4, 6.6.

Gatazka kolektiboaren prozedurarekin bateraezintasuna, §4, 17.3 eta 18.2.

**Condición social**

No discriminación, §1, 4.2.c) y 17.1.

**Obras sociales**

Gestión en la empresa, §1, 64.1.10.

**Gobierno**

Fijación del tipo de cotización al Fondo de Garantía Salarial, §1, DF 4.

Supresión o reducción de horas extraordinarias, §1, 35.2.

Medidas especiales en relación con el empleo, §1, 17.3.

Reducción del plazo de preaviso en la promoción de elecciones, §1, DA 12.

Declaración de actividades prohibidas a menores de dieciocho años, §1, 6.2.

Variación de días festivos, §1, 37.2.

Adecuación de normas sobre jornada y descansos, §1, DT 5.

Ampliación o limitación de la jornada de trabajo, §1, 34.7.

Regulación de condiciones de trabajo por rama de actividad, §1, DA 7.

Fijación del salario mínimo interprofesional, §1, 27.1.

Redacción del Código de Trabajo, §1, DA 8.

**Personal de alta dirección**

Relación laboral de carácter especial, §1, 2.1.a).

Retribuciones

Garantía, §1, DA, 5.

**Depósito**

De actas electorales, §1, 75.6 y DA 11.

De convenios colectivos, §1, 90.2.

De estatutos sindicales, §3, 4 y DF 1.2.

**Huelga**

Normas en convenios colectivos, §4, 8.

Preaviso, §4, 3.3, 4 y 8.2.

Servicios necesarios, §4, 6.7.

Ejercicio de, §4, 1, 6.1 y 7.1.

No computable como falta de asistencia al trabajo, §1, 52.d); §4, 6.1.

Recogida de fondos, §4, 6.6.

Incompatibilidad con procedimiento de conflicto colectivo, §4, 17.3 y 18.2.

Gatazka kolektiboari buruzko prozedura-  
rekin lotura, **§4**, 17.2, 17.3 eta 18.2.  
Gizarte Segurantzaren dituen ondorioak  
Alta bereziko egoeran izatea, **§4**, 6.3.

Kotizatzeko betebeharra etetea, **§4**,  
6.3.

Lanerako ezgaitasun iragankorraren  
ondoriozko prestazio ekonomiko-  
rako eskubidea galtzea, **§4**, 6.3.

Langabeziaren ondoriozko presta-  
zioa jasotzeko eskubidea galtzea,  
**§4**, 6.3.

Greba-batzordea

(Ikus *Greba-batzordea*)

Greba-eskubidea, **§1**, 4.1.e); **§4**, 1 eta 2.

Greba haustea debekatzea, **§4**, 6.5.

Informazio-piketearak, **§4**, 6.6.

Lan egiteko askatasuna, **§4**, 6.4.

Lan-kontratua eteteko arrazoia, **§1**,  
45.1.1).

Lan-kontratuan dituen ondorioak

Alokairua jasotzeko eskubidea gal-  
tzea, **§4**, 6.2.

Lan-kontratua etetea, **§4**, 6.2.

Lan-harremanak ez azkentzea, **§4**, 6.1.

Zehapenik ezartzea ez ahalbidetzea,  
**§4**, 6.1.

Lanpostua erreserbatzea, **§1**, 48.1.

Legareen aurkakoa, **§4**, 11.

Arrazoi politikoen ondorioz, **§4**, 11.a).

Elkartasun-izaerakoa, **§4**, 11.b).

(Ikus *Faltak*)

Mantentze-zerbitzua, **§4**, 6.7.

Mugak zerbitzu batzuetan, **§4**, 4 eta 10.

Negoziatzeko betebeharra, **§4**, 8.2.

Prozedura

Aldarrikatzea, **§4**, 3.

Atzera egitea, **§4**, 8.2 eta 17.3.

Bitartekaritza, **§4**, 9.

Deialdia, **§3**, 2.2.d).

Itundutako amaiera, **§4**, 8.2.

Publizitatea, **§4**, 4 eta 6.6.

Sindikatu-askatasuna egikaritzeko eduki  
gisa, **§3**, 2.2.d).

Conexión con procedimiento de conflic-  
to colectivo, **§4**, 17.2, 17.3 y 18.2.

Incidencia en Seguridad Social

Permanencia en situación de alta espe-  
cial, **§4**, 6.3.

Suspensión de la obligación de coti-  
zación, **§4**, 6.3.

Pérdida del derecho a la prestación  
económica por incapacidad labor-  
al transitoria, **§4**, 6.3.

Pérdida del derecho a la prestación  
por desempleo, **§4**, 6.3.

Comité de huelga

(Véase *Comité de huelga*).

Derecho de, **§1**, 4.1.e); **§4**, 1 y 2.

Prohibición de esquirolaje, **§4**, 6.5.

Piquetes informativos, **§4**, 6.6.

Libertad de trabajo, **§4**, 6.4.

Causa de suspensión del contrato de  
trabajo, **§1**, 45.1.1).

Incidencia sobre el contrato de trabajo

Pérdida del derecho al salario, **§4**,  
6.2.

Suspensión del contrato de trabajo,  
**§4**, 6.2.

No extinción de la relación de traba-  
jo, **§4**, 6.1.

No legitimación de sanciones, **§4**, 6.1.

Reserva de puesto de trabajo, **§1**, 48.1.

Ilegal, **§4**, 11.

Por motivos políticos, **§4**, 11.a).

De solidaridad, **§4**, 11.b).

(Véase *Faltas*).

Servicio de mantenimiento, **§4**, 6.7.

Limitaciones en algunos servicios, **§4**, 4  
y 10.

Deber de negociación, **§4**, 8.2.

Procedimiento

Declaración, **§4**, 3.

Desistimiento, **§4**, 8.2 y 17.3.

Mediación, **§4**, 9.

Convocatoria, **§3**, 2.2.d).

Final pactado, **§4**, 8.2.

Publicidad, **§4**, 4 y 6.6.

Como contenido del ejercicio de la li-  
bertad sindical, **§3**, 2.2.d).

Tipo ez-zilegiak edo abusuzkoak  
 Araudizeko greba edo arreta handie-  
 gia jartzearen ondoriozko greba,  
 §4, 7.2.  
 Ekoizpen-prozesua geldiarazteko xe-  
 dearekin sektore estrategikoetan  
 egindako greba, §4, 7.2.  
 Laneko araubidean nahasendu ko-  
 lektiboa, §4, 7.2.  
 Txandakako greba, §4, 7.2.  
 Uko egitea, §1, 82.2; §4, 2 eta 8.1.  
 Zerbitzu publikoak edo atzerazinezko  
 eta ageriko zerbitzu premiazkoak, §4,  
 10.

### Greba-batzordea

Eginkizunak, §4, 5, 6.7 eta 8.2.  
 Osaketa, §4, 5.

### Gurasoak

Adingabeak kontratazeko adostasuna,  
 §1, 7.b).  
 Adingabeen eta minusbaliatuen legezko  
 zaintzarengatik lanaldia murrizte-  
 ko eskubidea, §1, 37.5.  
 Arrazoi objektiboen ondorioz kaleratu-  
 tako urrituak, §1, 53.2.  
 Heriotza edo gaixotasuna baimena izate-  
 ko arrazoi gisa, §1, 37.3.b).  
 Jaiotzaren ondorioz eszendentzia izateko  
 eskubidea, §1, 46.3.  
 Seme-alabak edoskitzeagatik lanaldia  
 murriztea, §1, 37.4.

### Gutxieneko araua, §1, 3.3.

### Gutxieneko baldintzak

Errespetatzeko betebeharra, laneko se-  
 gurtasun eta osasunari begira, §2, 2.2.  
 Lan-esparruan errespetatzeko betebe-  
 harra, §1, 3.3.

## H

### Hartzekoak

(Ikus *Ordainsariak* eta *Alokairua*)

### Tipos ilícitos o abusivos

Huelga de celo o reglamento, §4,  
 7.2.  
 Huelga en sectores estratégicos con  
 finalidad de interrumpir el proce-  
 so productivo, §4, 7.2.  
 Alteración colectiva en el régimen  
 de trabajo, §4, 7.2.  
 Huelga rotatoria, §4, 7.2.  
 Renuncia, §1, 82.2; §4, 2 y 8.1.  
 Servicios públicos o de reconocida e ina-  
 plazable necesidad, §4, 10.

### Comité de huelga

Funciones, §4, 5, 6.7 y 8.2.  
 Composición, §4, 5.

### Padres

Consentimiento para contratación de  
 menores, §1, 7.b).  
 Derecho a reducción de jornada por  
 guarda legal de menores y minusvá-  
 lidos, §1, 37.5.  
 De disminuidos despedidos por causas  
 objetivas, §1, 53.2.  
 Muerte o enfermedad como causa de  
 permiso, §1, 37.3.b).  
 Derecho a excedencia por nacimiento,  
 §1, 46.3.  
 Derecho a reducción de jornada por lac-  
 tancia de hijos, §1, 37.4.

### Norma mínima, §1, 3.3.

### Condiciones mínimas

Obligación de respetarlas en cuanto a la se-  
 guridad y salud en el trabajo, §2, 2.2.  
 Obligación de respetarlas en ámbito la-  
 boral, §1, 3.3.

### Haberes

(Véanse *Remuneraciones* y *Salario*)

### **Hartzekodunen konkurtsoa**

Alokairuak Bermatzeko Funtsak alokairuak ordaintzea eta kalte-ordainak ematea, §1, 33.

Alokairu-kredituak, §1, 32.

### **Haurdunaldia**

(Ikus *Amatasuna*)

### **Haurrak**

(Ikus *Adingabeak*)

### **Hauteskundeak enpresan**

Hautagai-zerrendak, §3, 2.2.d).

Ordezkaritza handiena eratzikitzeko zenbaketa, §3, 1.1 x. g.

(Ikus *Enpresa-batzordeak eta langileen eskuordeak hautatzea*)

### **Hauteskunde-aurkaratzeen tartekaritza-prozedura**

Aplikatu beharreko arauak, §1, 76.

### **Hauteskunde-mahaiak langileen ordezkarien hauteskundeetan**

(Ikus *Enpresa-batzordeak eta langileen eskuordeak hautatzea*)

### **Hauteskunde-prozedura**

Enpresetan, §1, 69.etik 76.era.

### **Hauteslekuak**

Enpresa-batzorderako hauteskundeetan, §1, 71.1.

### **Heriotza**

Ahaideak

Baimena, §1, 37.3.b).

Enpresaburuarena

Lan-kontratua azkentzeko arrazoia, §1, 49.1.g).

Langilearena

Lan-kontratua azkentzeko arrazoia, §1, 49.1.e).

### **Heziketarako lan-kontratuak**

(Ikus *Praktikaldiko lan-kontratua eta Prestakuntzarako lan-kontratua*)

### **Higienea**

(Ikus *Laneko segurtasun eta higiena eta Laneko segurtasun eta osasuna*)

### **Concurso de acreedores**

Pago de salarios e indemnizaciones por el Fondo de Garantía Salarial, §1, 33.

Créditos de salarios, §1, 32.

### **Embarazo**

(Véase *Maternidad*)

### **Niños**

(Véase *Menores*)

### **Elecciones en la empresa**

Candidaturas, §3, 2.2.d).

Cómputo para atribuir mayor representatividad, §3, DA 1.1.

(Véase *Elección de comités de empresa y delegados de personal*)

### **Procedimiento arbitral de impugnaciones electorales**

Normas aplicables, §1, 76.

### **Mesa electoral en elecciones de representantes de los trabajadores**

(Véase *Elección de comités de empresa y delegados de personal*)

### **Procedimiento electoral**

En empresas, §1, 69 a 76.

### **Colegios electorales**

En elecciones para el comité de empresa, §1, 71.1.

### **Muerte**

De parientes

Permiso, §1, 37.3.b).

Del empresario

Causa de extinción del contrato de trabajo, §1, 49.1.g).

Del trabajador

Causa de extinción del contrato de trabajo, §1, 49.1.e).

### **Contratos de trabajo formativos**

(Véanse *Contrato de trabajo en prácticas* y *Contrato de trabajo para la formación*)

### **Higiene**

(Véanse *Seguridad e higiene en el trabajo* y *Seguridad y salud en el trabajo*)

**Hitzarmen kolektiboak**

- Aholku Batzorde Nazionala, §1, 2. a. x.
- Aitortutako eskubideak xedatzeko debekua, §1, 3.5.
- Aplikatzeta, §1, 91.
- Aplikazio-esparrua, §1, 82.3 eta 83.1.
- Argitaratzea, §1, 90.3.
- Atxikitzea, §1, 92.1.
- Baliozkotasuna, §1, 90.
  - Erregistrazioa, §1, 90.2.
  - Idatziz egitea, §1, 90.1.
- Batzorde parekidea, §1, 85.3.e).
- Bitartekaritza eta tartekaritza, §1, 91.
- Deuseztasuna
  - Formazko akatsarengatik, §1, 90.1.
  - Legearen aurka joateagatik, §1, 17 eta 90.5.
- Edukia
  - Arau-emailea, §1, 82.2, 85 eta 86.3.
  - Betebehar-izaerakoa, §1, 82.2 eta 86.3.
  - Orokorrean, §1, 82 eta 85.
  - Xedatu ezina, §1, 3.5.
- Enpresaburuen elkarteek parte hartzea, §1, 83.
- Eragingarritasun bereko akordioak, §4, 8.2 eta 24.
- Eragingarritasuna, §1, 82.3.
- Erregistrazioa, §1, 90.2.
- Gordailutzea, §1, 90.2.
- Hedatzea, §1, 92.2.
- Hitzarmen kolektiboen arauketara esanbidez igorritako gaiak
  - Akzioen preskripzioa zein unetan hasiko den zehaztea, §1, 59.1.a).
  - Alokairua likidatu eta ordaintzeko formalitateak, §1, 29.1.
  - Alokairuak ezartzea, §1, 26.5.
  - Alokairuaren egitura, §1, 26.3.
  - Aparteko haborokinak laintzea, §1, 31.
  - Aparteko orduak ordaintzea eta egitea, §1, 35.1 eta 35.4.
  - Aparteko pagak, §1, 31.
  - Aurrerakuntza ekonomikoaren sistema arautzea, §1, 25.1.
  - Eszedentziak arautzea, §1, 46.6.

**Convenios colectivos**

- Comisión Consultiva Nacional, §1, DF 2.
- Prohibición de disponer de derechos reconocidos en, §1, 3.5.
- Aplicación, §1, 91.
- Ámbito de aplicación, §1, 82.3 y 83.1.
- Publicación, §1, 90.3.
- Adhesión, §1, 92.1.
- Validez, §1, 90.
  - Registro, §1, 90.2.
  - Constancia por escrito, §1, 90.1.
- Comisión paritaria, §1, 85.3.e).
- Mediación y arbitraje, §1, 91.
- Nulidad
  - Por defecto formal, §1, 90.1.
  - Por ilegalidad, §1, 17 y 90.5.
- Contenido
  - Normativo, §1, 82.2, 85 y 86.3.
  - Obligacional, §1, 82.2 y 86.3.
  - En general, §1, 82 y 85.
  - Indisponibilidad del mismo, §1, 3.5.
- Intervención de asociaciones empresariales, §1, 83.
- Acuerdos asimilados, §4, 8.2 y 24.
- Eficacia, §1, 82.3.
- Registro, §1, 90.2.
- Depósito, §1, 90.2.
- Extensión, §1, 92.2.
- Materias expresamente remitidas a su regulación
  - Indicación del inicio de la prescripción de acciones, §1, 59.1.a).
  - Formalidades respecto a la liquidación y pago de salario, §1, 29.1.
  - Fijación de salarios, §1, 26.5.
  - Estructura del salario, §1, 26.3.
  - Prorrato de gratificaciones extraordinarias, §1, 31.
  - Retribución y realización de horas extraordinarias, §1, 35.1 y 35.4.
  - Pagas extraordinarias, §1, 31.
  - Regulación del sistema de promoción económica, §1, 25.1.
  - Regulación de excedencias, §1, 46.6.

- Etekin-mailak ezartzea, **§1**, 20.2.
- Gatazka kolektiboak konpontzea eta greba, **§4**, 8.1 eta 11.d).
- Hauteskunde ondoretarako ezarritako antzinasuna murriztea, **§1**, 69.2.
- Hirugarren hauteslekua ezartzea, **§1**, 71.1.
- Iraupen jakineko lan-kontratuen gaineko arazoak, **§1**, 15.1.a) eta 15.1.b).
- Kategoriaz igotzea arautzea, **§1**, 24.1.
- Lanaldi partzialeko lana arautzea, **§1**, 12.4.
- Lanaldia ezartzea, **§1**, 34.1, 34.2, 34.3 eta 34.4.
- Lan-arloko faltak eta zehapenak ezartzea, **§1**, 58.1.
- Lanbide-aurrerakuntzaren sistema arautzea, **§1**, 23.2.
- Lanbide-sailkapena arautzea, **§1**, 22.1.
- Langileen ordezkarien bermeak arautzea, **§1**, 68.
- Lantokien arteko batzordeak arautzea, **§1**, 63.3.
- Oporren iraupena eta garaia, **§1**, 38.
- Ordaindutako baimenaldiak, **§1**, 37.3.d) eta 37.3.e).
- Ordezkaritza-egitura lan-arriskuak prebenitzeko arloan, **§2**, 35.4.
- Ordu arruntak, **§1**, 34.3.
- Idatzizko forma, **§1**, 90.1.
- Indarraldia
- Aldaberritze-grebaren zilegitasunik eza, **§4**, 11.c).
- Hastea, **§1**, 90.4.
- Hitzarmen kolektiboaren edukia gatazka kolektibo bidez aldatzeko ezintasuna, **§4**, 20.
- Iragankorra, **§1**, 86.3.
- Iraupena, **§1**, 86.1.
- Fijación de niveles de rendimiento, **§1**, 20.2.
- Solución de conflictos colectivos y huelga, **§4**, 8.1 y 11.d).
- Acortamiento de la antigüedad exigida a efectos electorales, **§1**, 69.2.
- Previsión de tercer colegio electoral, **§1**, 71.1.
- Cuestiones sobre contratos de trabajo de duración determinada, **§1**, 15.1.a) y 15.1.b).
- Regulación de ascensos de categoría, **§1**, 24.1.
- Regulación del trabajo a tiempo parcial, **§1**, 12.4.
- Fijación de jornada, **§1**, 34.1, 34.2, 34.3 y 34.4.
- Fijación de faltas y sanciones laborales, **§1**, 58.1.
- Regulación del sistema de promoción profesional, **§1**, 23.2.
- Regulación de clasificación profesional, **§1**, 22.1.
- Regulación de las garantías de los representantes de los trabajadores, **§1**, 68.
- Regulación de comités intercentros, **§1**, 63.3.
- Duración y época de vacaciones, **§1**, 38.
- Licencias retribuidas, **§1**, 37.3.d) y 37.3.e).
- Estructura de representación en materia de prevención de riesgos laborales, **§2**, 35.4.
- Horas ordinarias, **§1**, 34.3.
- Forma escrita, **§1** 90.1.
- Vigencia
- Ilicitud de huelga novatoria, **§4**, 11.c).
- Inicio, **§1**, 90.4.
- Inviabilidad de su alteración por conflicto colectivo, **§4**, 20.
- Transitoria, **§1**, 86.3.
- Duración, **§1**, 86.1.

- Luzatzea, §1, 86.2.  
 Salatzea, §1, 85.3.d) eta 86.2.  
 Informazioa emateko bilerak, §1, 78.2.  
 Interpretazioa, §1, 91.  
 Iraupena, §1, 85.3.b), 86.1, 86.2 eta 90.4.  
 Izaera juridikoa, §1, 82.  
 Izapideak, §1, 89.  
   Bitartekaritza, §1, 89.4.  
   Erabakiak, §1, 89.3.  
   Hastea, §1, 89.1.  
   Negoziazio-batzordea eratzea, §1, 89.2.  
 Jubilazioa hartzeko adin arrunta betetzea-ri buruzko klausulak, §1, 10. x. g.
- Kontzeptua, §1, 82.  
 Lan-araudietan xedatutakoa baztertea, §1, 6. x. i.  
 Lan-harremanen iturria, §1, 3.1.b).  
 Lanbide-prestakuntzarako eta -aurrerakuntzarako eskubideei buruzko itunak, §1, 23.1.  
 Maila-igoeren gaineko itunak, §1, 24.1.  
 Nahitaezkotasuna, §1, 82.3.  
 Negoziatzeko eskubidea, §1, 4.1.c).  
 Negoziatzeko legitimazioa, §1, 87.  
 Negoziazio-batzordea  
   Aholkulariek parte hartzea, §1, 88.2.  
   Bilkuretako agiriak, §1, 88.4.  
   Erabakiak hartzea, §1, 89.3.  
   Eratzea, §1, 88.1 eta 89.1.  
   Idazkaria, §1, 88.4.  
   Kideak izendatzea, §1, 88.2.  
   Kide-kopurua, §1, 88.3.  
   Lehendakaritza, §1, 88.4.  
 Objektua, §1, 82.2.  
 Pilatzea, §1, 83.2 eta 84.  
 Salaketaren aurreabisua, §1, 85.3.d).  
 Salatzea, §1, 85.3.d), 86.2 eta 86.3.  
 Sindikatu-erakundeek parte hartzea, §1, 83.  
 Subjektu negoziatzaileak, §1, 87 eta 88.
- Hitzarmen kolektiboak erregistratzea, §1, 90.2.**
- Hitzarmen kolektiboak hedatzea**  
 Orokorrean, §1, 92.2.
- Prórroga, §1, 86.2.  
 Denuncia, §1, 85.3.d) y 86.2.  
 Reuniones informativas, §1, 78.2.  
 Interpretación, §1, 91.  
 Duración, §1, 85.3.b), 86.1, 86.2 y 90.4.
- Naturaleza jurídica, §1, 82.  
 Tramitación, §1, 89.  
   Mediación, §1, 89.4.  
   Acuerdos, §1, 89.3.  
   Iniciación, §1, 89.1.  
   Constitución de la comisión negociadora, §1, 89.2.  
 Cláusulas referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, §1, DA 10.  
 Concepto, §1, 82.  
 Desplazamiento de lo dispuesto por reglamentaciones de trabajo, §1, DT 6.  
 Fuente de la relación laboral, §1, 3.1.b).  
 Pactos sobre derechos de formación y promoción profesional, §1, 23.1.  
 Pactos sobre ascensos, §1, 24.1.  
 Obligatoriedad, §1, 82.3.  
 Derecho a su negociación, §1, 4.1.c).  
 Legitimación para negociar, §1, 87.  
 Comisión negociadora  
   Incorporación de asesores, §1, 88.2.  
   Documentación de sesiones, §1, 88.4.  
   Adopción de acuerdos, §1, 89.3.  
   Constitución, §1, 88.1 y 89.1.  
   Secretario, §1, 88.4.  
   Designación de componentes, §1, 88.2.  
   Número de miembros, §1, 88.3.  
   Presidencia, §1, 88.4.  
 Objeto, §1, 82.2.  
 Concurrencia, §1, 83.2 y 84.  
 Preaviso de denuncia, §1, 85.3.d).  
 Denuncia, §1, 85.3.d), 86.2 y 86.3.  
 Intervención de organizaciones sindicales, §1, 83.  
 Sujetos negociadores, §1, 87 y 88.
- Registro de convenios colectivos, §1, 90.2.**
- Extensión de convenios colectivos**  
 En general, §1, 92.2.

Sektorekako araua onetsi baino lehena-  
go, §1, 7. x. g.

**Hitzarmen kolektiboak interpretatzea,**  
§1, 91.

**Hitzarmen kolektiboak negoziatzeko le-  
gitimizazioa**  
(Ikus *Hitzarmen kolektiboak*)

**Hitzarmen Kolektiboen Aholku Batzorde  
Nazionala, negoziazio kolektiboan  
aholkuak ematekoa,** §1, 2. a. x.

**Hitzarmenak pilatzea**  
(Ikus *Hitzarmen kolektiboak*)

**Hizkuntza**  
Berezkeriarik eza, §1, 4.2.c) eta 17.1.

**Hutsuneak**  
Langileak ordezkatzeko organoetan, §1,  
67.4.  
Lanpostuetan, §1, 40.3 eta 46.5.

## I

### **Idatzizko komunikazioa**

Arrazoi objektiboen ondoriozko kalera-  
tzean, §1, 53.1.a) eta 53.4.

Falta astun eta oso astunak, §1, 58.2.

Lan-kontratua azkentzean, §1, 49.2.

Lan-kontratuari eta lan-harremanei apli-  
katu beharreko baldintzak, §1, 8.5.

### **Idea erlijiosoak**

Berezkeriarik eza, §1, 4.2.c) eta 17.1.

### **Idea politikoak**

Berezkeriarik eza, §1, 4.2.c) eta 17.1.

### **Igandeak**

Asteko atsedena, §1, 37.1.

### **Ikasketak**

Baimenak, §1, 23.1.a).

Txanda aukeratzeko lehentasuna, §1,  
23.1.a).

Preferente a aprobación de norma secto-  
rial, §1, DA 7.

**Interpretación de convenios colectivos,**  
§1, 91.

**Legitimación para negociación de conve-  
nios colectivos**  
(Véase *Convenios colectivos*)

**Comisión Consultiva Nacional de Conve-  
nios Colectivos para el asesoramiento  
en la negociación colectiva,** §1, DF 2.

**Concurrencia de convenios**  
(Véase *Convenios colectivos*)

**Lengua**  
No discriminación, §1, 4.2.c) y 17.1.

**Vacantes**  
En órganos de representación del perso-  
nal, §1, 67.4.  
De puesto de trabajo, §1, 40.3 y 46.5.

### **Comunicación escrita**

En el despido por causas objetivas, §1,  
53.1.a) y 53.4.

De las faltas graves y muy graves, §1,  
58.2.

En la extinción del contrato de trabajo,  
§1, 49.2.

De las condiciones aplicables al contrato  
de trabajo y a la relación laboral, §1,  
8.5.

### **Ideas religiosas**

No discriminación, §1, 4.2.c) y 17.1.

### **Ideas políticas**

No discriminación, §1, 4.2.c) y 17.1.

### **Domingos**

Descanso semanal, §1, 37.1.

### **Estudios**

Permisos, §1, 23.1.a).

Preferencia para elegir turno, §1, 23.1.a).



**Ikastaldia**

(Ikus *Prestakuntzarako lan-kontratua*)

**Ikastaldi-kontratua**

(Ikus *Prestakuntzarako lan-kontratua*)

**Indar eta erakunde armatuak**

Sindikatu-askatasunik eza, §3, 1.3.

**Informazioa**

Langileen ordezkariet, kontratazioari dagokionez, §1, 8.3.a) eta 64.1.2.

Lan-kontratuari edo lan-harremanei aplikatu beharreko baldintzei buruz, §1, 8.5.

Sindikatuena enpresan banatzea, §3, 8.1.b).

Sindikatuena enpresan jasotzea, §3, 8.1.c).

**Inorentasuna, §1, 1.****Intimitatea**

Errespetua miaketan, §1, 18.

Eskubidea, §1, 4.2.e).

Osasuna zaintzean, §2, 22.2.

**Irabazteko asmoa duten lanpostu-agenziak**

Debekatzea, §1, 16.2.

**Irabazteko asmorik gabeko lanpostu-agenziak**

Jarduteko esparru orokorra, §1, 16.2.

**Iragarki-ohola**

Hauteskunde-datuak argitaratzeko, §1, 67.5 eta 75.5.

Langileen ordezkariet erabiltzeko, §1, 81.

Sindikatu-atala, §3, 8.2.a).

**Iraungitzea**

Etetea, adiskidetzegatik, §1, 59.3.

Kaleratzearen ondoriozko akzioak, §1, 59.3.

**Iraupen jakineko lan-kontratuak**

Arauketa, §1, 15.1.

**Aprendizaje**

(Véase *Contrato de trabajo para la formación*)

**Contrato de aprendizaje**

(Véase *Contrato de trabajo para la formación*)

**Fuerzas armadas e Institutos armados**

Inoperancia libertad sindical, §3, 1.3.

**Información**

A los representantes de los trabajadores en materia de contratación, §1, 8.3.a) y 64.1.2.

Acerca de las condiciones aplicables al contrato de trabajo o a la relación laboral, §1, 8.5.

Distribución en la empresa de la sindical, §3, 8.1.b).

Recepción en la empresa de la sindical, §3, 8.1.c).

**Ajenidad, §1, 1.****Intimidación**

Respeto en registro, §1, 18.

Derecho, §1, 4.2.e).

En la vigilancia de la salud, §2, 22.2.

**Agencias de colocación con fines lucrativos**

Prohibición, §1, 16.2

**Agencias de colocación sin fines lucrativos**

Marco general de actuación, §1, 16.2.

**Tablón de anuncios**

Para publicidad de datos electorales, §1, 67.5 y 75.5.

Para uso de representantes del personal, §1, 81.

De sección sindical, §3, 8.2.a).

**Caducidad**

Interrupción por conciliación, §1, 59.3.

De acciones por despido, §1, 59.3.

**Contratos de trabajo de duración determinada**

Regulación, §1, 15.1.

Azkontzea, §1, 49.1.c).  
 Kaleratzearen edo kontratuak suntsiaraztearen aurkako akzioa egikaritzea, §1, 59.3.  
 Lan-arriskuak prebenitzea  
 Orokorrean, §2, 28.  
 Modalitateak, §1, 15.1.  
 (Ikus *Bitarteko lan-kontratua*, *ekoizpen-inguruabarren ondoriozko behin-behineko lan-kontratua* eta *Obra edo zerbitzu jakinerako lan-kontratua*)

### **Iraupena**

Agintaldia ordezkari bateratuko organoetan edo sindikatuz besteko ordezkari bateratuko organoetan, §3, 2.1 x. g.  
 (Ikus *Langileen eskuordeak eta enpresa-batzordeak*)  
 Asteko atsedena, §1, 37.1.  
 Borondatezko eszedentzia, §1, 46.2.  
 Eszedentziarena, amatasunaren, adopzioaren edo familia-harreraren ondorioz, §1, 46.3.  
 Ez lehiatzeko ituna, §1, 21.2.  
 Gauko lana, §1, 36.1.  
 Gelditzeko ituna, §1, 21.4.  
 Hitzarmen kolektiboa, §1, 85.3.b), 86.1, 86.2 eta 90.4.  
 Lanaldia, §1, 34.  
 Lan-kontratua, §1, 11, 15, 17.3, 43.4 eta 49.1.c).  
 Lan-kontratuaren etenaldia, amatasunaren, adopzioaren edo familia-harreraren ondorioz, §1, 48.4.  
 Oporrak, §1, 38.1.  
 Ordaindutako baimenaldiak, §1, 37.3.  
 Ordezkarien agintaldia, §1, 67.3.  
 Probaldia, §1, 11.1.d) eta 14.  
 Txandakako lana, §1, 36.3.

### **Irenstea eta konpentsazioa**

Alokairuetan, §1, 26.5.

### **Isuna**

Alokairuen gainekoa debekatzea, §1, 58.3.

### **Itsasontziak**

Lantokitza hartzea, §1, 1.5.

Extinción, §1, 49.1.c).  
 Ejercicio de la acción contra el despido o la resolución de contratos, §1, 59.3.

Prevención de riesgos laborales

En general, §2, 28.

Modalidades, §1, 15.1.

(Véase *Contrato de trabajo de interinidad*, *Contrato de trabajo eventual por circunstancias de la producción* y *Contrato de trabajo para obra o servicio determinados*)

### **Duración**

Del mandato en los órganos de representación unitaria o extrasindical, §3, DA 2.1.

(Véase *Delegados de personal y comités de empresa*)

Del descanso semanal, §1, 37.1.

De la excedencia voluntaria, §1, 46.2.

De la excedencia por maternidad, adopción o acogimiento, §1, 46.3.

Del pacto de no competencia, §1, 21.2.

Del trabajo nocturno, §1, 36.1.

Del pacto de permanencia, §1, 21.4.

Del convenio colectivo, §1, 85.3.b), 86.1, 86.2 y 90.4.

De la jornada, §1, 34.

Del contrato de trabajo, §1, 11, 15, 17.3, 43.4 y 49.1.c).

De la suspensión del contrato de trabajo por maternidad, adopción o acogimiento, §1, 48.4.

De vacaciones, §1, 38.1.

De permisos retribuidos, §1, 37.3.

De mandato de representantes, §1, 67.3.

Del período de prueba, §1, 11.1.d) y 14.

De trabajo a turnos, §1, 36.3.

### **Absorción y compensación**

En materia de salarios, §1, 26.5.

### **Multa**

Prohibición de multas de haber, §1, 58.3.

### **Buques**

Consideración como centro de trabajo, §1, 1.5.

**Izaera bereziko lan-harremanak**

- Arautzea, §1, 2.2.
- Artistak, §1, 2.1.e).
- Enplegu-zentro berezietako minusbaliatuak, §1, 2.1.g).
- Familia-etxeko zerbitzariak, §1, 2.1.b).
- Goi-zuzendaritzako langileak, §1, 2.1.a).
- Kirolari profesionalak, §1, 2.1.d).
- Merkataritzako eragiketetan esku hartzen duten pertsonak, §1, 2.1.f).
- Portuko langileak, §1, 2.1.h).
- Zigortuak, §1, 2.1.c).

**Izena**

Sindikatuena izena, §3. 4.2.a) eta 1.1 a. x.

---

**J**
**Jaiak**

(Ikus *Jaiegunak*)

**Jaiegunak**

- Aldatzea, §1, 37.2.
- Asteko atsedena, §1, 37.1.
- Prozesu jarraituak dituzten enpresak, §1, 36.3.
- Zenbatekoa, §1, 37.2.

**Jaiotza**

- Baimena, §1, 37.3.b).
- Eszedentzia-arrazoia, §1, 46.3.
- (Ikus *Amatasuna*)

**Jarduera-adarra**

Lan-baldintzak arautzea, §1, 7. x. g.

**Jarduerak geldiaraztea**

Segurtasun- eta osasun-neurririk ez izateagatik, §2, 21.3 eta 44.

**Jendaurreko ikuskizunak**

- Artisten izaera bereziko lan-harremanak, §1, 2.1.e).
- Hamasei urtetik beharakeok parte hartzea, §1, 6.4.

**Relaciones laborales de carácter especial**

- Regulación, §1, 2.2.
- Artistas, §1, 2.1.e).
- Minusválidos en centros especiales de empleo, §1, 2.1.g).
- Servicio del hogar familiar, §1, 2.1.b).
- Personal de alta dirección, §1, 2.1.a).
- Deportistas profesionales, §1, 2.1.d).
- Personal en operaciones mercantiles, §1, 2.1.f).
- Trabajadores portuarios, §1, 2.1.h).
- Penados, §1, 2.1.c).

**Denominación**

De sindicatos, §3, 4.2.a) y DF 1.1.

**Fiestas**

(Véase *Días festivos*)

**Días festivos**

- Traslado, §1, 37.2.
- Descanso semanal, §1, 37.1.
- Empresas de procesos continuos, §1, 36.3.
- Número, §1, 37.2.

**Nacimiento**

- Permiso, §1, 37.3.b).
- Causa de excedencia, §1, 46.3.
- (Véase *Maternidad*)

**Rama de actividad**

Regulación de condiciones de trabajo, §1, DA 7.

**Paralización de actividades**

Por ausencia de medidas de seguridad y salud, §2, 21.3 y 44.

**Espectáculos públicos**

- Relación laboral de carácter especial de los artistas, §1, 2.1.e).
- Intervención de menores de dieciséis años, §1, 6.4.

## Joanarazteak

Langileena, ekonomia-, teknika-, antolaketaketa-, edo ekoizpen-arrazoiengatik, edo enpresaren jarduerari lotutako kontratazioengatik, §1, 40.4.

Semea edo alaba jaiotzeagatik, ahaideen heriotza edo gaixotasunarengatik, §1, 37.3.b).

(Ikus *Mugigarritasun geografikoa*)

## Desplazamientos

De los trabajadores por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, §1, 40.4.

En casos de nacimiento de hijo, muerte o enfermedad de pariente, §1, 37.3.b).

(Véase *Movilidad geográfica*)

## K

### Kaleratze kolektiboa

Betekizunak

Administrazio-baimena, §1, 49.1.i) eta 51.2.

Interesdunen eskabidea, §1, 51.9.

Izapideak eta ebazpena

Alderdien arteko akordioarekin, §1, 51.5.

Alderdien arteko akordiorik gabe, §1, 51.6.

Arau erkideak

Berregituratze-planak, §1, 51.4.

Gelditzeko lehentasuna, §1, 51.7.

Gizarte Segurantzaren hitzarmen berezia finantzatzeko betebeharra, §1, 51.15.

Kalte-ordainak, §1, 51.8 eta 51.10.

Porrota eta epaiketa bidezko salmenta, §1, 51.10 eta 51.11.

Enplegu-erregulazioko administrazio-prozedura

(Ikus *Enplegu-erregulazioko espedientea*)

Kontzeptua, §1, 51.1.

### Kaleratzea

Aurkaratzeko akzioa iraungitzea, §1, 59.3.

### Despido colectivo

Requisitos

Autorización administrativa, §1, 49.1.i) y 51.2.

Solicitud de los interesados, §1, 51.9.

Tramitación y resolución

Con acuerdo entre las partes, §1, 51.5.

Con desacuerdo entre las partes, §1, 51.6.

Normas comunes

Planes de reestructuración, §1, 51.4.

Prioridad de permanencia, §1, 51.7.

Obligatoriedad de financiar convenio especial de Seguridad Social, §1, 51.15.

Indemnizaciones, §1, 51.8 y 51.10.

Quiebra y venta judicial, §1, 51.10 y 51.11.

Procedimiento administrativo de regulación de empleo

(Véase *Expediente de regulación de empleo*)

Concepto, §1, 51.1.

### Despido

Caducidad de la acción para impugnarlo, §1, 59.3.

**Modalitateak**

- Arrazoi objektiboak, §1, 49.1.l) eta 52.  
 Diziplinazkoa, §1, 49.1.k) eta 54.  
 Ezinbesteko kasua, §1, 49.1.h) eta 51.12.  
 Kolektiboa, §1, 49.1.i) eta 51.  
 (Ikus *Kaleratze-arrazoiak*, *Kaleratze kolektiboa*, *Diziplinazko kaleratzea*, *Teknologia-*, *ekonomia-*, *antolaketa- eta ekoizpen-arrazoien ondoriozko kaleratzea*, *Arrazoi objektiboen ondoriozko kaleratzea* eta *Ezinbesteko kasua*)

**Kaleratze-arrazoiak**

- Arrazoi objektiboengatik, §1, 49.1.l) eta 52.  
 Diziplinazko arrazoiengatik, §1, 49.1.k) eta 54.  
 Ekonomia-, teknika-, antolaketa- edo ekoizpen-arrazoiengatik, §1, 49.1.i), 51 eta 52.c).  
 Ezinbesteko kasuarengatik, §1, 49.1.h) eta 51.12.  
 Grebarengatik, §4, 16.

**Kaleratze-gutuna**

- Arrazoi objektiboen ondoriozko kalera-  
 tzea, §1, 53.1.a).  
 Betekizunak, §1, 55.1.  
 Diziplinazko kaleratzea, §1, 55.  
 Kaleratze-gutunik ez egitearen ondorioak,  
 §1, 55.4.

**Kalte-galerak**

(Ikus *Kalte-ordainak*)

**Kalte-ordainak**

- Aldi baterako lan-kontratua amaitzeaga-  
 tik, §1, 17.3.  
 Alokairuak ordaintzean berandutza iza-  
 teagatik, §1, 29.3.  
 Bidegabeko kaleratzearen ondorioz, §1,  
 56.1.  
 Enplegu-erregulazioko espedienteen on-  
 dorioz, §1, 51.10.  
 Enpresaburuaren heriotzarengatik edo ju-  
 bilazio edo ezgaitasunarengatik, §1,  
 49.1.g).

**Modalidades**

- Causas objetivas, §1, 49.1.l) y 52.  
 Disciplinario, §1, 49.1.k) y 54.  
 Fuerza mayor, §1, 49.1.h) y 51.12.  
 Colectivo, §1, 49.1.i) y 51.  
 (Véanse *Causas de despido*, *Despido colectivo*, *Despido disciplinario*, *Despido por causas tecnológicas, económicas, organizativas o de producción*, *Despido por causas objetivas y Fuerza mayor*)

**Causas de despido**

- Por causas objetivas, §1, 49.1.l) y 52.  
 Por razones disciplinarias, §1, 49.1.k) y 54.  
 Por razones económicas, técnicas, organi-  
 zativas o de producción, §1, 49.1.i),  
 51 y 52.c).  
 Por fuerza mayor, §1, 49.1.h) y 51.12.  
 Por huelga, §4, 16.

**Carta de despido**

- Del despido por causas objetivas, §1,  
 53.1.a).  
 Requisitos, §1, 55.1.  
 Del despido disciplinario, §1, 55.  
 Consecuencias de su omisión, §1, 55.4.

**Daños y perjuicios**

(Véase *Indemnizaciones*)

**Indemnizaciones**

- Por finalización de contrato de trabajo  
 temporal, §1, 17.3.  
 Por mora en el pago de salarios, §1,  
 29.3.  
 Por despido improcedente, §1, 56.1.  
 Por expedientes de regulación de em-  
 pleo, §1, 51.10.  
 Por muerte, jubilación o incapacidad del  
 empresario, §1, 49.1.g).

- Enpresaburuaren mesedetan
    - Enpresan gelditzeko akordioa hausteagatik, **§1, 21.4.**
    - Esklusibotasuna ez betetzeagatik, **§1, 21.3.**
    - Langileak jasotako kalte-ordaina alokairutik kentzea, **§1, 37.3.d).**
  - Esklusibotasun-itunarengatik, **§1, 21.1** eta 21.3.
  - Ez lehiatzeagatik, **§1, 21.2.**
  - Kaleratze kolektiboaren ondorioz, **§1, 51.8.**
  - Lan-baldintzak aldarazteagatik, **§1, 41.3.**
  - Langileak lan-kontratua arrazoituta azkentzeagatik, **§1, 40.1, 41.3** eta 50.2.
  - Langilearen asmakizunak erabiltzeagatik, **§1, 4.2.h).**
  - Langilearen mesedetan
    - Alokairuak Bermatzeko Funtsak ordainketaren gainean duen erantzukizunaren norainokoa, **§1, 33.2** eta 33.4.
    - Ez daude kaleratzea bidezkoa denean, **§1, 55.7.**
    - Ez dira bidezkoak, lan-kontratua ekonomia-, teknika-, antolaketa- edo ekoizpen-arrazoien ondorioz eteten denean, **§1, 47.1.**
    - Ez dute alokairu-izaerarik, **§1, 26.2.**
  - Lan-kontratua arrazoi objektiboen ondorioz azkentzeagatik, **§1, 53.1.**
  - Lekualdaketaren ondorioz lan-kontratua azkentzeagatik, **§1, 40.1.**
- (Ikus *Alokairuak Bermatzeko Funtsa*)

### **Kargu publikoa**

- Baimenak, **§1, 37.3.d).**
- Derrigorreko eszedentzia, **§1, 46.1.**
- Izatea (lan-kontratua eteteko arrazoia), **§1, 45.1.f).**
- Lanpostua erreserbatzea, **§1, 48.1** eta 48.3.

### **Kirolari profesionalak**

- Izaera bereziko lan-harremanak, **§1, 2.1.d).**

### **A favor del empresario**

- Por ruptura de acuerdo de permanencia en la empresa, **§1, 21.4.**
  - Por incumplimiento del aspecto de exclusividad, **§1, 21.3.**
  - Deducción del salario de las percibidas por el trabajador, **§1, 37.3.d).**
  - Por pacto de exclusividad, **§1, 21.1** y 21.3.
  - Por no concurrencia, **§1, 21.2.**
  - Por despido colectivo, **§1, 51.8.**
  - Por modificación de las condiciones de trabajo, **§1, 41.3.**
  - Por extinción causal del contrato de trabajo por parte del trabajador, **§1, 40.1, 41.3** y 50.2.
  - Por utilización de inventos del trabajador, **§1, 4.2.h).**
  - A favor del trabajador
    - Alcance de la responsabilidad del Fondo de Garantía Salarial en el pago, **§1, 33.2** y 33.4.
    - No se producen por despido procedente, **§1, 55.7.**
    - No procede en suspensión del contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, **§1, 47.1.**
    - No tiene carácter de salario, **§1, 26.2.**
  - Por extinción del contrato de trabajo por causas objetivas, **§1, 53.1.**
  - Por extinción del contrato de trabajo por traslado, **§1, 40.1.**
- (Véase *Fondo de Garantía Salarial*)

### **Cargo público**

- Permisos, **§1, 37.3.d).**
- Excedencia forzosa, **§1, 46.1.**
- Ejercicio (causa de suspensión del contrato de trabajo), **§1, 45.1.f).**
- Reserva de puesto de trabajo, **§1, 48.1** y 48.3.

### **Deportistas profesionales**

- Relación laboral de carácter especial, **§1, 2.1.d).**

**Kittoa, §1, 49.2.**

**Kitoaren jaso-agiria, §1, 49.2.**

**Klausula deusezak**

Hitzarmen kolektiboan, §1, 17.1 eta 90.5.

Lan-kontratuan, §1, 9 eta 17.1.

**Komisioa**

(Ikus *Alokairua*)

**Konfiantzaz abusatzea**

Diziplinazko kaleratzearen arrazoia, §1, 54.2.d).

**Konkurtsu-prozedura, §1, 32, 33.3 eta 57.bis.**

**Kontratak eta azpikontratak**

Araubidea, §1, 42.

Enpresaburuaren erantzukizuna, §1, 42.2.

Gizarte Segurantzari kuotak ordaintzearen gaineko informazioa, §1, 42.1.

Lan-arriskuak prebenitzeko arautegia betetzen dela zaintzeko egin beharra, §2, 24.3.

**Kontratariaren betebeharrak, §1, 42.**

**Kontratatzeo askatasuna, §1, 1.1 eta 16.1.**

**Kontratua salatzea, §1, 49.1.c) eta 49.2.**

**Kontratuak kateatzea, §1, 15.5 eta 15. x.g.**

**Kontrola**

Kontratuak, §1, 8.3, 15.4 eta 49.2.

Lan-jarduera, §1, 20.

**Kontsultaldia**

Enplegu-erregulazioko espedienteetan, §1, 51.2 eta 51.4.

**Kontsumo Prezioen Indizea**

Lanbide arteko gutxieneko alokairua ezartzeko, §1, 27.1.a).

**Kooperatibak**

Prebentziorako eskuordeak, §2, 10. x. g.

**Kotizazioa**

Itunen deuseztasuna, §1, 26.4.

Langile minusbaliatuekin egindako heziketarako kontratuetan, §1, 2. x. g.

**Finiquito, §1, 49.2.**

**Recibo del finiquito, §1, 49.2.**

**Cláusulas nulas**

En convenio colectivo, §1, 17.1 y 90.5.

En contrato de trabajo, §1, 9 y 17.1.

**Comisión**

(Véase *Salario*)

**Abuso de confianza**

Causa de despido disciplinario, §1, 54.2.d).

**Procedimiento concursal, §1, 32, 33.3 y 57.bis.**

**Contratas y subcontratas**

Régimen, §1, 42.

Responsabilidad empresarial, §1, 42.2.

Información sobre pago de cuotas a la Seguridad Social, §1, 42.1.

Deber de vigilar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, §2, 24.3.

**Obligaciones del contratista, §1, 42.**

**Libertad de contratación, §1, 1.1 y 16.1.**

**Denuncia del contrato, §1, 49.1.c) y 49.2.**

**Encadenamiento de contratos, §1, 15.5 y DA 15.**

**Control**

De los contratos, §1, 8.3, 15.4 y 49.2.

De la actividad laboral, §1, 20.

**Período de consultas**

En expedientes de regulación de empleo, §1, 51.2 y 51.4.

**Índice de Precios al Consumo**

Para fijación del salario mínimo interprofesional, §1, 27.1.a).

**Cooperativas**

Delegados de prevención, §2, DA 10.

**Cotización**

Nulidad de pactos, §1, 26.4.

En contratos formativos celebrados con trabajadores minusválidos, §1, DA 2.

### **Kreditu-erakundeak**

Alokairuak ordaintzea, §1, 29.4.

### **Entidades de crédito**

Pago de salarios, §1, 29.4.

## **L**

### **Laintzea**

Haborokinak, §1, 31.

### **Lan egiteko eginbeharra, §1, 5.**

### **Lan eta Gizarte Arazoetarako Ministerioa/ Lan eta Gizarte Segurantzaren Minis- terioa**

Alokairuak Bermatzeko Funtsa, §1, 33.

Eginkizunak, §5, 2.

Hemezortzi urtetik beherakoei debe-  
katutako jarduerak Gobernuari  
proposatzea, §1, 6.2.

Hitzarmen kolektiboak hedatzea, §1,  
92.2.

Lanaldia luzatzea edo murriztea, §1,  
34.7.

Lan-baldintzak jarduera-adarren ara-  
bera arautzea, §1, 7. x. g.

Lan-kodea idaztea, §1, 8. x. g.

### **Lana**

Adiskidetasunez, borondate onez eta  
auzo-harreman onez egindakoa, §1,  
1.3.d).

Aldi baterakoa

(Ikus *Traupen jakineko lan-kontra-  
tuak*)

Apartekoa, §1, 35.3.

Atzerian, §1, 1.4.

Autonoma edo beregainekoa, §1, 1. a. x.

Baterakoa, §1, 10.1.

Errelebukoa

(Ikus *Errelebuko lan-kontratuak*)

Eskubidea, §1, 4.1.a).

Espetxean egindakoa, §1, 2.1.c).

Etxean lan egiteko

(Ikus *Etxean lan egiteko lan-kontra-  
tua*)

Familia-etxeko zerbitzupuan

(Ikus *Familia-etxeko zerbitzariak*)

### **Prorratoe**

De gratificaciones, §1, 31.

### **Deber de trabajar, §1, 5.**

### **Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales/ Ministerio de Trabajo y Seguridad Social**

Fondo de Garantía Salarial, §1, 33.

Funciones, §5, 2.

Propuesta al Gobierno de actividades  
prohibidas a menores de diecio-  
cho años, §1, 6.2.

Extensión de convenios colectivos,  
§1, 92.2.

Ampliación o limitación de jornada  
de trabajo, §1, 34.7.

Regulación de condiciones de trabajo  
por rama de actividad, §1, DA 7.

Redacción del Código de Trabajo,  
§1, DA 8.

### **Trabajo**

Realizado a título de amistad, benevo-  
lencia y buena vecindad, §1, 1.3.d).

Temporal

(Véase *Contratos de trabajo de du-  
ración determinada*)

Extraordinario, §1, 35.3.

En el extranjero, §1, 1.4.

Autónomo o por cuenta propia, §1, DF 1.

En común, §1, 10.1.

De relevo

(Véase *Contrato de trabajo de relevo*)

Derecho, §1, 4.1.a).

Penitenciario, §1, 2.1.c).

A domicilio

(Véase *Contrato de trabajo a domi-  
cilio*)

Al servicio del hogar familiar

(Véase *Servicio del hogar familiar*)



- Familiakoa, §1, 1.3.e).
- Gauekoa  
 Aparteko orduak debekatzea, §1, 36.1.  
 Hemezortzi urtetik beherakoei debekatzea, §1, 6.2.  
 Konpentsazio ekonomikoa, §1, 36.2.  
 Kontzeptua, §1, 36.1.  
 Mugak, §1, 36.1.  
 Txandakatzea, §1, 36.3.
- Iraupen jakinekoa  
 (Ikus *Iraupen jakineko lan-kontratuak*)
- Itsasoan  
 Itsasontziak (lantokia), §1, 1.5.
- Kategoria desberdinekoa, §1, 39.  
 Beheragoko kategoriakoa  
 (Ikus *Mugigarritasun funtzionala*)  
 Goragoko kategoriakoa  
 (Ikus *Mugigarritasun funtzionala*)
- Lanaldi partzialekoa  
 (Ikus *Lanaldi partzialeko lan-kontratuak*)
- Obra edo zerbitzu jakinerako  
 (Ikus *Obra edo zerbitzu jakinerako lan-kontratuak*)
- Osasungaitz, nekagarri, kaltegarri nahiz arriskutsua, §1, 6.2.  
 (Ikus *Lan-arriskuak prebenitzea, Laneko segurtasun eta higieena eta Laneko segurtasun eta osasuna*)
- Portukoak, §1, 2.1.h).
- Praktiketan  
 (Ikus *Praktikaldiko lan-kontratuak*)
- Prestakuntzarako  
 (Ikus *Prestakuntzarako lan-kontratuak*)
- Taldean  
 (Ikus *Taldeko lan-kontratuak*)
- Txandakakoa  
 Aldaraztea, §1, 41.  
 Babes-mailak, §1, 36.4.  
 Ikasketak eginez gero, aukeratzeko lehentasuna, §1, 23.1.a).  
 Kontzeptua, §1, 36.3.
- Familiar, §1, 1.3.e).
- Nocturno  
 Prohibición de horas extraordinarias, §1, 36.1.  
 Prohibición a menores de dieciocho años, §1, 6.2.  
 Compensación económica, §1, 36.2.  
 Concepto, §1, 36.1.  
 Limitaciones, §1, 36.1.  
 Rotación, §1, 36.3.
- De duración determinada  
 (Véase *Contratos de trabajo de duración determinada*)
- En el mar  
 Buques (centro de trabajo), §1, 1.5.
- De categoría distinta, §1, 39.  
 De inferior categoría  
 (Véase *Movilidad funcional*)  
 De superior categoría  
 (Véase *Movilidad funcional*)
- A tiempo parcial  
 (Véase *Contrato de trabajo a tiempo parcial*)
- Para obra o servicio determinado  
 (Véase *Contrato de trabajo para obra o servicio determinado*)
- Insalubre, penoso, nocivo, o peligroso, §1, 6.2.  
 (Véanse *Prevención de riesgos laborales, Seguridad e higiene en el trabajo y Seguridad y salud en el trabajo*)
- Portuario, §1, 2.1.h).
- En prácticas  
 (Véase *Contrato de trabajo en prácticas*)
- Para la formación  
 (Véase *Contrato de trabajo para la formación*)
- En grupo  
 (Véase *Contrato de trabajo en grupo*)
- A turnos  
 Modificación, §1, 41.  
 Niveles de protección, §1, 36.4.  
 Preferencia en elección en caso de cursar estudios, §1, 23.1.a).  
 Concepto, §1, 36.3.

Langileen batzarrak, §1, 77.2.

Txandakatzea, §1, 36.3.

(Ikus *Lan-kontratua* eta *Banakako lan-harremanak*)

### Lana uztea

Lan-kontratua azkentzeko arrazoia, §1, 49.1.d).

### Lan-agintaritza

Baimena, adingabeek jendaurreko ikus-kizunetan parte har dezaten, §1, 6.4.

Erreklamazioak ordezkarien hauteskuntzeetan, §1, 76.

Gatazka kolektiboak, §4, 23 eta 24.

Kaleratze kolektiboa, §1, 51.

Kontratua etetea ekonomia-, teknika-, antolaketa-, edo ekoizpen-arrazoien ondorioz edo ezinbesteko kasuak eratorritako arrazoien ondorioz, §1, 47.

Lantokien alta, §1, 1.5.

Lekualdaketarako baimena, §1, 40.2.

Presako neurriak laneko segurtasun eta higiean, §1, 19.5.

Prozedura hitzarmen kolektiboetan, §1, 90.

### Lanaldi partzialeko lan-kontratua

Edukia, §1, 12.

Idatzizko forma, §1, 8.2 eta 12.4.

Iraupen mugagabeko bihurtzea, §1, 12.3.

Iraupena, §1, 12.2.

Kontzeptua, §1, 12.

Lanaldi osoko kontratu bihurtzea, §1, 12.4.

(Ikus *Errelebuko lan-kontratua*)

### Lanaldia

Aldaraztea, §1, 41.1.a).

Banaketa, §1, 34.2.

Benetakoa, §1, 34.3.

Berezikeria dakarten arauen deuseztasuna, §1, 17.1.

Berezikiak, §1, 11.2.e), 12 eta 34.7.

Egunerokoaren zenbatekoa, §1, 34.5.

Ezartzea

Hitzarmen kolektiboaren edukia, §1, 34.1 eta 34.2.

Kontratuaren klausula, §1, 34.1.

Asambleas de trabajadores, §1, 77.2.

Rotación, §1, 36.3.

(Véanse *Contrato de trabajo* y *Relación individual de trabajo*)

### Abandono de trabajo

Causa de extinción del contrato de trabajo, §1, 49.1.d).

### Autoridad laboral

Autorización para que intervengan menores en espectáculos públicos, §1, 6.4.

Reclamaciones en elecciones de representantes, §1, 76.

Conflictos colectivos, §4, 23 y 24.

Despido colectivo, §1, 51.

Suspensión del contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor, §1, 47.

Alta de centros de trabajo, §1, 1.5.

Autorización para traslados, §1, 40.2.

Medidas urgentes en materia de seguridad e higiene en el trabajo, §1, 19.5.

Procedimiento en convenios colectivos, §1, 90.

### Contrato de trabajo a tiempo parcial

Contenido, §1, 12.

Forma por escrito, §1, 8.2 y 12.4.

Transformación en indefinido, §1, 12.3.

Duración, §1, 12.2.

Concepto, §1, 12.

Conversión de un contrato a tiempo completo, §1, 12.4.

(Véase *Contrato de trabajo de relevo*)

### Jornada de trabajo

Modificación, §1, 41.1.a).

Distribución, §1, 34.2.

Efectiva, §1, 34.3.

Nulidad de normas que contengan discriminaciones en materia de, §1, 17.1.

Especiales, §1, 11.2.e), 12 y 34.7.

Cómputo de la diaria, §1, 34.5.

Fijación

Contenido del convenio colectivo, §1, 34.1 y 34.2.

Cláusula del contrato, §1, 34.1.

Gauekoa, §1, 36.1.  
 Gehienekoa, §1, 34.1.  
 Iraupena, §1, 34.1.  
 Jarraikakoa, §1, 34.4.  
 Lanaldi partzialeko lana eta errelebuko lana, §1, 12.  
 Lanbide-prestakuntzarako ikastaroetara joateko moldatzea, §1, 23.1.b).  
 Lan-txandak, §1, 36.3.  
 Luzatzea edo murriztea, §1, 34.7.  
 Murrizketa adingabeen edo minusbaliatuen legezko zaintzarengatik, §1, 37.5.  
 Murrizketa genero-indarkeriaren biktima den langilearen kasuan, §1, 37.7.  
 Murrizketa prestakuntzarako lan-kontratuan, §1, 11.2.  
 Murrizketa seme-alabak edoskitzeagatik, §1, 37.4.  
 Urtekoa, §1, 34.2.  
 (Ikus *Aparteko orduak*)

**Lan-araudiak**, §1, 6. x. i.

**Lan-arauen arteko gatazkak**

Konpontzea, §1, 3.3.

**Lan-arriskuak**

Definizioa, §2, 4.2.

Larriak eta hur-hurrekoak, §2, 4.4 eta 21.  
 (Ikus *Lan-arriskuak prebenitzea*)

**Lan-arriskuak prebenitzea**

Arautzea

Lan-ondoretarako

Etxean lan egiteko, §1, 13.2.

Jarduera arriskutsuak geldiaraztea, §1, 19.5.

Langileek inskripzioan eta kontrolean parte hartzea, §1, 19.3, 19.5, 64.1.8 eta 64.1.9.b).

Orokorrean, §1, 19.

Orokorrean

Enpresaburuaren betebeharrak, §1, 4.2.d) eta 19.

Langilearen betebeharrak, §1, 5.b) eta 19.2.

Nocturna, §1, 36.1.

Máxima, §1, 34.1.

Duración, §1, 34.1.

Continuada, §1, 34.4.

Trabajo a tiempo parcial y de relevo, §1, 12.

Adaptación para asistencia a cursos de formación profesional, §1, 23.1.b).

Turnos de trabajo, §1, 36.3.

Ampliación o limitación, §1, 34.7.

Reducción por guarda de menores o minusválidos, §1, 37.5.

Reducción de trabajadora víctima de violencia de género, §1, 37.7.

Reducción en contrato de trabajo para la formación, §1, 11.2.

Reducción por lactancia de hijos, §1, 37.4.

Anual, §1, 34.2.

(Véase *Horas extraordinarias*)

**Reglamentaciones de trabajo**, §1, DT 6.

**Conflictos entre normas laborales**

Resolución, §1, 3.3.

**Riesgos laborales**

Definición, §2, 4.2.

Grave e inminente, §2, 4.4 y 21.

(Véase *Prevención de riesgos laborales*)

**Prevención de riesgos laborales**

Regulación

A efectos laborales

En trabajo a domicilio, §1, 13.2.

Paralización de actividades peligrosas, §1, 19.5.

Participación de los trabajadores en la inscripción y control, §1, 19.3, 19.5, 64.1.8 y 64.1.9.b).

En general, §1, 19.

En general

Obligación del empresario, §1, 4.2.d) y 19.

Obligaciones del trabajador, §1, 5.b) y 19.2.

Langilearen eskubidea, §1, 4.2.d), 19.1 eta 19.3.

(Ikus *Laneko segurtasun eta higieena eta Laneko segurtasun eta osasuna*)

### Lan-arriskuak prebenitzeko legeria

Eskumenen banaketa estatuaren eta autonomia-erkidegoen artean, §2, 3. x. g.

Izaera, §2, 2.1.

Osaketa, §2, 1, 2, 6 eta 7.

### Lan-arriskuak prebenitzeko sistemen aditegiak

Nahitaezkotasuna, §2, 30.6.

### Lan-arriskuak prebenitzeko zerbitzuak

Diziplina arteko izaera, §2, 31.4.

Enpresaburuak bere gain hartzea prebentzio-jarduera, §2, 30.5.

Enpresaburuak langileak izendatzea, §2, 30.

Enpresako prebentzio-zerbitzua, §2, 31.

Enpresatik kanpoko prebentzio-zerbitzua, §2, 31.

Kontzeptua, §2, 31.2.

Lan-istripu eta lanbide-gaixotasunen mutuen jardunak, §2, 32 eta 2. x. i.

Osasunaren Sistema Nazionalarekin elkarlana, §2, 10.

Prebentzio-baliabideak, §2, 32.bis.

### Lan-baldintzak

Definizioa segurtasun eta osasunaren ondoretarako, §2, 2.7.

Jarduera-adarren araberako arauketa, §1, 7. x. g.

(Ikus *Lan-baldintzak aldaraztea*)

### Lan-baldintzak aldaraztea

Funtsezkoak

Jakinaztea, §1, 41.3.

Kalte-ordaina, §1, 41.3 eta 50.2.

Derecho del trabajador, §1, 4.2.d), 19.1 y 19.3.

(Véase *Seguridad e higiene en el trabajo y Seguridad y salud en el trabajo*)

### Legislación sobre prevención de riesgos laborales

Distribución de competencias entre el Estado y las comunidades autónomas, §2, DA 3.

Naturaleza, §2, 2.1.

Composición, §2, 1, 2, 6 y 7.

### Auditorías de los sistemas de prevención de riesgos laborales

Obligatoriedad, §2, 30.6.

### Servicios de prevención de riesgos laborales

Carácter interdisciplinario, §2, 31.4.

Asunción por el empresario de la actividad preventiva, §2, 30.5.

Designación de trabajadores por el empresario, §2, 30.

Servicio de prevención propio, §2, 31.

Servicio de prevención ajeno, §2, 31.

Concepto, §2, 31.2.

Actuación de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, §2, 32 y DT 2.

Colaboración con el Sistema Nacional de Salud, §2, 10.

Recursos preventivos, §2, 32.bis.

### Condiciones de trabajo

Definición a efectos de seguridad y salud, §2, 2.7.

Regulación por rama de actividad, §1, DA 7.

(Véase *Modificaciones de las condiciones de trabajo*)

### Modificaciones de las condiciones de trabajo

Sustanciales

Notificación, §1, 41.3.

Indemnización, §1, 41.3 y 50.2.

Kontsultaldia, §1, 41.4.  
 Kontzeptua, §1, 41.1.  
 Lan-kontratua azkentzea, §1, 41.3,  
 49.1.j), 50.1.a) eta 50.1.c).  
 Lekualdaketak, §1, 40 eta 41.5.  
 Zerrendatzea, §1, 41.1.

### **Lanbide arteko gutxieneko alokairua** (Ikus *Alokairua*)

#### **Lanbidea**

Askatasunez aukeratzeko eskubidea, §1,  
 4.1.a).

### **Lanbidea edo ogibidea aukeratzea** Eskubidea, §1, 4.1.a).

#### **Lanbide-aurrerakuntza**

Aurrerakuntza ekonomikoa, §1, 25.  
 Baimenak azterketen ondorioz, §1, 23.1.a).  
 Beheragoko kategoriako lanak, §1, 39.2.  
 Goragoko kategoriako lanak, §1, 39.4.  
 Lanaldia moldatzea, §1, 23.1.b).

Lanbide-aurrerakuntza, §1, 23.  
 Lanbide-prestakuntza, §1, 23.  
 Langileen eskubidea, §1, 4.2.b).  
 Langileen ordezkariena, §1, 68.c).

Lan-txanda aukeratzea, §1, 23.1.a).  
 Maila-igoerak, §1, 24.

#### **Lanbide-espezializazioa**

Enpresan gelditzeko ituna, §1, 21.4.

#### **Lanbide-isilpekoa**

Administrazioko, sindikatuetako eta en-  
 presaburuen elkarteetako ordezkariena,  
 kontratuen oinarriko kopiari dago-  
 kokioez, §1, 8.3.b).

Enpresa-batzordeko kideena, §1, 65.2.

Langileen eskuordeena, §1, 62.2.  
 Prebentziorako eskuordeena, §2, 37.3,  
 37.4 eta 4. x. g.  
 Prebentzio-zerbitzuetarako izendatu lan-  
 gileena, §2, 30.4.

Período de consultas, §1, 41.4.  
 Concepto, §1, 41.1.  
 Extinción del contrato de trabajo, §1,  
 41.3, 49.1.j), 50.1.a) y 50.1.c).  
 Traslados, §1, 40 y 41.5.  
 Enumeración, §1, 41.1.

### **Salario mínimo interprofesional** (Véase *Salario*)

#### **Profesión**

Derecho a la libre elección, §1, 4.1.a).

### **Elección de profesión u oficio** Derecho, §1, 4.1.a).

#### **Promoción profesional**

Promoción económica, §1, 25.  
 Permisos por exámenes, §1, 23.1.a).  
 Trabajos de inferior categoría, §1, 39.2.  
 Trabajos de superior categoría, §1, 39.4.  
 Adaptación de la jornada de trabajo, §1,  
 23.1.b).  
 Promoción profesional, §1, 23.  
 Formación profesional, §1, 23.  
 Derecho de los trabajadores, §1, 4.2.b).  
 De representantes de los trabajadores,  
 §1, 68.c).  
 Elección de turno de trabajo, §1, 23.1.a).  
 Ascensos, §1, 24.

#### **Especialización profesional**

Pacto de permanencia en la empresa, §1,  
 21.4.

#### **Sigilo profesional**

De los representantes de la Administra-  
 ción y representantes sindicales y  
 asociaciones empresariales en rela-  
 ción con la copia básica de los contras-  
 tos, §1, 8.3.b).  
 De miembros del comité de empresa, §1,  
 65.2.  
 De los delegados de personal, §1, 62.2.  
 De los delegados de prevención, §2,  
 37.3, 37.4 y DA 4.  
 De los trabajadores designados para los  
 servicios de prevención, §2, 30.4.

### **Lanbide-kategoria**

- Kontzeptua, §1, 22.3.
- Zehazteko irizpideak, §1, 22.4.
- (Ikus *Mugigarritasun funtzionala*)

### **Lanbide-prestakuntza**

- Azterketak egiteko baimenak, §1, 23.1.a).
- Enpresaburuaren betebeharra arriskuak prebenitzeko arloan, §2, 19, 28.2 eta 31.3.d).
- Eskubidea, §1, 4.2.b).
- Galerak eragiten dituzten aldarazpenak lan-kontratuan
- Lan-kontratua azkentzeko arrazoia, §1, 50.1.a).
- Hamasei urtetik beherako adingabeek jendaurreko ikuskizunetan parte hartzea, §1, 6.4.
- Hemezortzi urtetik beherakoei lan batzuk debekatzeko, §1, 6.2.
- Lanaldia moldatzea, §1, 23.1.b).
- Lan-txanda aukeratzea, §1, 23.1.a).

### **Lanbide-sailkapena**

- Bereizkeriarik gabe, §1, 22.4.
- Zehaztapena, §1, 22.

### **Lanbide-taldea**

- Behragoko eginkizunak gauzatzea, §1, 39.2.
- Goragoko eginkizunak gauzatzea, §1, 39.4.
- Kontzeptua, §1, 22.2.
- Zehazteko irizpideak, §1, 22.4.

### **Lan-denbora**

- Genero-indarkeriaren biktima den emakumea
- Lan-denbora berriro antolatzeko eskubidea, §1, 37.7.
- (Ikus *Atsedena, Jaiegunak, Aparteko orduak, Lanaldia, Baimenak, Lana, Txandaka* eta *Urteko oporrak*)

### **Lanean benetan jardutea**

- Lanbilearen eskubidea, §1, 4.2.a).

### **Categoría profesional**

- Concepto, §1, 22.3.
- Criterios de definición, §1, 22.4.
- (Véase *Movilidad funcional*)

### **Formación profesional**

- Permisos por exámenes, §1, 23.1.a).
- Obligación empresarial en materia de prevención de riesgos, §2, 19, 28.2 y 31.3.d).
- Derecho, §1, 4.2.b).
- Modificaciones perjudiciales en el contrato de trabajo
- Causa de extinción del contrato de trabajo, §1, 50.1.a).
- Intervención de menores de dieciséis años en espectáculos públicos, §1, 6.4.
- Prohibición de determinados trabajos a menores de dieciocho años, §1, 6.2.
- Adaptación de la jornada de trabajo, §1, 23.1.b).
- Elección de turno de trabajo, §1, 23.1.a).

### **Clasificación profesional**

- Sin discriminación, §1, 22.4.
- Determinación, §1, 22.

### **Grupo profesional**

- Realización de funciones inferiores, §1, 39.2.
- Realización de funciones superiores, §1, 39.4.
- Concepto, §1, 22.2.
- Criterios de definición, §1, 22.4.

### **Tiempo de trabajo**

- Trabajadora víctima de violencia de género
- Derecho a su reordenación, §1, 37.7.
- (Véanse *Descanso, Días festivos, Horas extraordinarias, Jornada de trabajo, Permisos, Trabajo. A turnos y Vacaciones anuales*)

### **Ocupación efectiva**

- Derecho del trabajador, §1, 4.2.a).

**Lanean egin gabeko orduak berreskuraztea, §1, 30.**

#### **Lan-egutegia**

Enpresa, §1, 34.6.

Jaia, §1, 37.2.

Oporrak, §1, 38.3.

(Ikus *Jaieguna*)

#### **Lan-ekipamendua**

Araubidea, §2, 17.1.

Definizioa, §2, 4.6.

#### **Laneko bakea**

Hitzarmen kolektiboan arautzea, §1, 82.2.

#### **Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikusatzazailtzak**

Bitartekaritza greba dagoenean, §4, 9.

Eskumenak lan-arriskuak prebenitzeko arloan, §2, 9.

#### **Jarduna**

Txostena, lokalei eta iragarki-oholei dagokienez eztabaidak daudenean, §1, 81.

Txostenak kaleratze kolektiboan, §1, 51.3.

#### **Laneko jaieguna**

Estatu osokoa, §1, 37.2.

#### **Laneko segurtasun eta higieena**

Enpresa-batzordeak zaintzea, §1, 64.1.9.b).

Eskubidea, §1, 4.2.d) eta 19.1.

Etxean lan egitean, §1, 13.2.

Neurriak betetzeko eginbeharra, §1, 5.b) eta 19.2.

Langileak parte hartzea, §1, 19.3.

Langilearen prestakuntza, §1, 19.4.

Presako neurriak, §1, 19.5.

(Ikus *Lan-arriskuak prebenitzea*)

#### **Laneko Segurtasun eta Higieneko Institutu Nazionala**

Definizioa, §2, 8.1.

Eginkizunak, §2, 8.

#### **Laneko segurtasun eta osasuna**

Langilearen eskubidea, §2, 14.1.

**Recuperación de horas no trabajadas, §1, 30.**

#### **Calendario laboral**

De la empresa, §1, 34.6.

De fiestas, §1, 37.2.

De vacaciones, §1, 38.3.

(Véase *Días festivos*)

#### **Equipo de trabajo**

Régimen, §2, 17.1.

Definición, §2, 4.6.

#### **Paz laboral**

Regulación en convenio colectivo, §1, 82.2.

#### **Inspección de Trabajo y Seguridad Social**

Mediación en caso de huelga, §4, 9.

Competencias en materia de prevención de riesgos laborales, §2, 9.

#### **Actuación**

Informe en caso de discrepancias en materia de locales y tablón de anuncios, §1, 81.

Informes en despido colectivo, §1, 51.3.

#### **Fiesta del trabajo**

De ámbito estatal, §1, 37.2.

#### **Seguridad e higiene en el trabajo**

Vigilancia del comité de empresa, §1, 64.1.9.b).

Derecho, §1, 4.2.d) y 19.1.

En trabajo a domicilio, §1, 13.2.

Deber de observar las medidas de, §1, 5.b) y 19.2.

Participación del trabajador, §1, 19.3.

Formación del trabajador, §1, 19.4.

Medidas urgentes, §1, 19.5.

(Véase *Prevención de riesgos laborales*)

#### **Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo**

Definición, §2, 8.1.

Funciones, §2, 8.

#### **Seguridad y salud en el trabajo**

Derecho del trabajador, §2, 14.1.

Botere publikoen jarduna, §2, 5.etik 14.era.

Arriskuak prebenitzeko arautegia

Aplikazio-esparrua, §2, 3.

Definizioa, §2, 1, 2.1 eta 6.

Erantzukizun eta zehapenak, §2, 42.etik 54.era.

Fabrikatzaile, inportatzaile eta hornitzaileak, §2, 41.

Izaera, §2, 2.2 eta 3. x. g.

Kontratu-eduki gisa, §2, 14.etik 29.era.

Langileen kontsulta eta partaidetza, §2, 33.etik 40.era.

Organo zehatzak, §2, 8 eta 9.

Prebentzio-zerbitzuak, §2, 30.etik 32bis.era.

### **Laneko Segurtasun eta Osasunaren Batzorde Nazionala**

Fundazioa, §2, 5. x. g.

Osaketa, §2, 6. x. g.

Sorrera eta jardunbidea, §2, 13.

### **Laneko segurtasun- eta osasun-baldintzak hobetzeko Fundazioa, §2, 5. x. g.**

### **Lanekoak ez diren istripuak edo istripu arruntak**

Ez dira zenbatzen lanera ez-joate gisa lan-kontratua azkentzeko, §1, 52.d).

### **Lanera ez joatea**

Diziplinazko kaleratzearen arrazoia, §1, 54.2.a).

Ez da zenbatzen lan-kontratua azkentzeko, §1, 37.3 eta 52.d).

Kaleratze-arrazoia, arrazoi objektiboenatik, §1, 52.d).

### **Lanera garaiz ez heltzea**

Diziplinazko kaleratzearen arrazoia, §1, 54.2.a).

Kaleratze-arrazoia, arrazoi objektiboenatik, §1, 52.d).

### **Lanera joatea**

(Ikus *Lanera ez joatea*, *Lan-ordutegia*, *Langilearen baimenak* eta *Urteko oporrak*)

Actuación de poderes públicos, §2, 5 a 14.

Normativa de prevención de riesgos

Ámbito de aplicación, §2, 3.

Definición, §2, 1, 2.1 y 6.

Responsabilidades y sanciones, §2, 42 a 54.

Fabricantes, importadores y suministradores, §2, 41.

Carácter, §2, 2.2 y DA 3.

Como contenido contractual, §2, 14 a 29.

Consulta y participación de los trabajadores, §2, 33 a 40.

Órganos específicos, §2, 8 y 9.

Servicios de prevención, §2, 30 a 32bis.

### **Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo**

Fundación, §2, DA 5.

Composición, §2, DA 6.

Creación y funcionamiento, §2, 13.

### **Fundación para la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, §2, DA 5.**

### **Accidentes no laborales o comunes**

No se computan como falta de asistencia a efectos de extinción del contrato de trabajo, §1, 52.d).

### **Falta de asistencia al trabajo**

Causa de despido disciplinario, §1, 54.2.a).

No computable a efectos de extinción del contrato de trabajo, §1, 37.3 y 52.d).

Causa de despido por causas objetivas, §1, 52.d).

### **Falta de puntualidad**

Causa de despido disciplinario, §1, 54.2.a).

Causa de despido por causas objetivas, §1, 52.d).

### **Asistencia al trabajo**

(Véanse *Falta de asistencia al trabajo*, *Horario de trabajo*, *Permisos del trabajador* y *Vacaciones anuales*)



**Lanera sartzea**

Irabazteko asmoa duten lanpostu-agenziak debekatzea, §1, 16.2.  
 Kontratua erregistratzea, §1, 16.1.

**Lanerako ezgaitasun iragankorra, §1, 10. x. i.****Lan-erritmoa**

Enpresaburuak antolatzea, §1, 36.5.

**Lan-eskua trafikatzera, §1, 16 eta 43.****Lan-eskubidea**

Askatasunez sindikatuko kide egiteko eskubidea, §1, 4.1.b).  
 Benetan jardutea, §1, 4.2.a).  
 Bereizkeriarik eza, §1, 4.2.c).  
 Bilerak, §1, 4.1.f).  
 Duintasuna errespetatzea, §1, 4.2.e)  
 Enpresan parte hartzea, §1, 4.1.g).  
 Gatazka kolektiboa, §1, 4.1.d).  
 Greba, §1, 4.1.e).  
 Intimitatea errespetatzea, §1, 4.2.e).  
 Lana, §1, 4.1.a).  
 Lanbide-aurrerakuntza, §1, 4.2.b) eta 23.  
 Lanbide-prestakuntza, §1, 4.2.b) eta 23.  
 Lan-kontratuak eratorritako akzioak egitaratzea, §1, 4.2.g).  
 Negoziazio kolektiboa, §1, 4.1.c).  
 Ordainsariak jasotzea, §1, 4.2.f).  
 Osotasun fisikoa, §1, 4.2.d).

**Langabezia**

(Ikus *Enplegua*)

**Langile laguntzailea, §1, 10.3.****Langilea berriro hartzea**

Arrazoi objektiboen ondorioz kontratua azkentzen denean, §1, 53.5.  
 Aukera, kaleratzea bidetegabea denean Enpresaburuak, §1, 56.1.  
 Langilea, §1, 56.4.  
 Diziplinazko kaleratzea deuseza denean, §1, 55.6.  
 Langileen ordezkariak, §1, 56.4.  
 Presuntzioa, §1, 56.3.  
 (Ikus *Enpresan berriro sartzera*)

**Ingreso al trabajo**

Prohibición de agencias de colocación con fines lucrativos, §1, 16.2.  
 Registro de contrato, §1, 16.1.

**Incapacidad laboral transitoria, §1, DT 10.****Ritmo de trabajo**

Organización por el empresario, §1, 36.5.

**Tráfico de mano de obra, §1, 16 y 43.****Derechos laborales**

Sindicación libre, §1, 4.1.b).  
 Ocupación efectiva, §1, 4.2.a).  
 No discriminación, §1, 4.2.c).  
 Reunión, §1, 4.1.f).  
 Respeto a la dignidad, §1, 4.2.e).  
 Participación en la empresa, §1, 4.1.g).  
 Conflicto colectivo, §1, 4.1.d).  
 Huelga, §1, 4.1.e).  
 Respeto a la intimidad, §1, 4.2.e).  
 Trabajo, §1, 4.1.a).  
 Promoción profesional, §1, 4.2.b) y 23.  
 Formación profesional, §1, 4.2.b) y 23.  
 Ejercicio de acciones derivadas del contrato de trabajo, §1, 4.2.g).  
 Negociación colectiva, §1, 4.1.c).  
 Percepción de la remuneración, §1, 4.2.f).  
 Integridad física, §1, 4.2.d).

**Desempleo**

(Véase *Empleo*)

**Auxiliar asociado, §1, 10.3.****Readmisión del trabajador**

En extinción del contrato por causas objetivas, §1, 53.5.  
 Opción en despido improcedente  
 Del empresario, §1, 56.1.  
 Del trabajador, §1, 56.4.  
 En despido disciplinario nulo, §1, 55.6.  
 Representantes de los trabajadores, §1, 56.4.  
 Presunción, §1, 56.3.  
 (Véase *Reingreso*)

**Langilea aldarazpen teknikoetara ez moldatzea, §1, 52.b).**

**Langileak**

- Adingabeak, §1, 6 eta 7.b).
- Arrisku batzuen aurrean sentiberak Babesa, §2, 25.
- Atzerrian dauden espainiarrak, §1, 1.4.
- Atzeritarrak
  - Atzerian dauden enpresetako langile espainiarren lan-kontratuen idatzizko forma, §1, 8.2.
  - Atzerian dauden Espainiako enpresen lan-legeria aplikatzea, §1, 1.4.
- Kontratatzeko gaitasuna, §1, 7.c).
- Ordezkaría aukeratzeko gaitasuna, §1, 69.2.
- Sindikatuak kide egiteko eskubidea, §3, 1.1.
- Autonomoak edo beregainekoak, §1, 1. a. x.
  - Sindikatuak kide egitea, §3, 3.1.
- Behin-behinekoak, §1, 15.1.b) eta 72.
- Bitartekoak, §1, 15.1.c).
- Establezimendu militarren zerbitzuan, §3, 3. x. g.
- Etxeak
  - (Ikus *Familia-etxe zerbitzariak*)
- Finkoak, §1, 8.2, 15.2 eta 43.4.
- Finkoak ez direnak, §1, 72.
- Gauekoak, §1, 36.1.
- Gazteak, §1, 17.3.
- Langabetuak, §1, 17.3.
- Minusbaliatuak, §1, 4.2.c), 11.2, 17.3, 20.3 eta 53.2.
- Portukoak, §1, 2.1.h).
- Sasoikoak
  - Finkoak eta aldizkakoak, §1, 12.3.
  - Jarraitutasunik gabeko finkoak, §1, 15.8 eta 72.
- Sindikatu-askatasunaren ondoretarako, §3, 1.2.

**Langileak jubilatzea hartzea**

- Derrigorrekoa, §1, 10. x. g.
- Errelebu-kontratua, §1, 12.6.
- Lan-kontratua azkentzeko arrazoia, §1, 49.1.f).

**Falta de adaptación del trabajador a modificaciones técnicas, §1, 52.b).**

**Trabajadores**

- Menores, §1, 6 y 7.b).
- Sensibles a determinados riesgos
  - Protección, §2, 25.
- Españoles en el extranjero, §1, 1.4.
- Extranjeros
  - Forma por escrito del contrato de trabajo de españoles en empresas en el extranjero, §1, 8.2.
  - Aplicación de la legislación laboral a empresas españolas en el extranjero, §1, 1.4.
  - Capacidad para contratar, §1, 7.c).
  - Capacidad para elegir representante, §1, 69.2.
  - Derecho de sindicación, §3, 1.1.
- Autónomos o por cuenta propia, §1, DF 1.
  - Sindicación, §3, 3.1.
- Eventuales, §1, 15.1.b) y 72.
- Interinos, §1, 15.1.c).
- Al servicio de establecimientos militares, §3, DA 3.
- Domésticos
  - (Véase *Servicio del hogar familiar*)
- Fijos, §1, 8.2, 15.2 y 43.4.
- No fijos, §1, 72.
- Nocturnos, §1, 36.1.
- Jóvenes, §1, 17.3.
- Desempleados, §1, 17.3.
- Minusválidos, §1, 4.2.c), 11.2, 17.3, 20.3 y 53.2.
- Portuarios, §1, 2.1.h).
- De temporada
  - Fijos periódicos, §1, 12.3.
  - Fijos discontinuos, §1, 15.8 y 72.
- A efectos de libertad sindical, §3, 1.2.

**Jubilación del trabajador**

- Forzosa, §1, DA 10.
- Contrato de relevo, §1, 12.6.
- Causa de extinción del contrato de trabajo, §1, 49.1.f).

**Langileak lagatzea**

- Betekizunak, §1, 43.1.
- Erantzukizunak, §1, 43.3.
- Lagatako langileen eskubideak, §1, 43.4.
- Legearen aurka, §1, 43.2.

**Langilearen asmakizunak, §1, 4.2.h).****Langilearen baimenak**

- Adingabeen legezko zaintzarengatik, §1, 37.5.
- Ahaideen gaixotasun edo heriotzarengatik, §1, 37.3.b).
- Azterketen ondorioz, §1, 23.1.a).
- Bizilekua lekualdatzeagatik, §1, 37.3.c).
- Eginbehar publiko eta pertsonala bete-zeagatik, §1, 37.3.d).
- Enplegu berria bilatzeagatik, arrazoi objektiboen ondorioz lan-kontratua azkentzen denean, §1, 53.2.
- Erditu aurreko azterketak egiteagatik, §1, 37.3.f).
- Erditzea prestatzeko teknikak egiteagatik, §1, 37.3.f).
- Ez dira zenbatzen arrazoi objektiboen ondoriozko kaleratzearen ondoretarako, §1, 53.2.
- Ezkontzeagatik, §1, 37.3.a).
- Joanarazteagatik, §1, 40.4.
- Minusbaliatuen legezko zaintzarengatik, §1, 37.5.
- Semea edo alaba jaiotzeagatik, §1, 37.3.b).
- Seme-alabak edoskitzeagatik, §1, 37.4.
- Sindikatu- edo ordezkaritza-eginkizunen ondorioz, §1, 37.3.e); §3. 9.1.a).
- Urtekoak  
(Ikus *Urteko oporrak*)

**Langilearen betebeharrak**

- Lan-arriskuak prebenitzeko arloan, §2, 29.

**Langilearen bizitza pribatua, §1, 4.2.e) eta 18.****Langilearen duintasuna**

- Errespetua miaketetan, §1, 18.
- Errespetatzeko eskubidea, §1, 4.2.e), 20.3 eta 50.1.a); §2, 22.2.

**Cesión de trabajadores**

- Requisitos, §1, 43.1.
- Responsabilidades, §1, 43.3.
- Derechos de los cedidos, §1, 43.4.
- Legal, §1, 43.2.

**Inversiones del trabajador, §1, 4.2.h).****Permisos del trabajador**

- Por guarda legal de menores, §1, 37.5.
- Por enfermedad o muerte de parientes, §1, 37.3.b).
- Por exámenes, §1, 23.1.a).
- Por traslado de domicilio, §1, 37.3.c).
- Por cumplimiento de deber público personal, §1, 37.3.d).
- Por buscar nuevo empleo en extinción del contrato de trabajo por causas objetivas, §1, 53.2.
- Por realizar exámenes prenatales, §1, 37.3.f).
- Por realizar técnicas de preparación al parto, §1, 37.3.f).
- No computables a efectos de despido por causas objetivas, §1, 53.2.
- Por matrimonio, §1, 37.3.a).
- Por desplazamiento, §1, 40.4.
- Por guarda legal de minusválidos, §1, 37.5.
- Por nacimiento de hijo, §1, 37.3.b).
- Por lactancia de hijos, §1, 37.4.
- Por funciones sindicales o de representación, §1, 37.3.e); §3, 9.1.a).
- Anual  
(Véase *Vacaciones anuales*)

**Obligaciones del trabajador**

- En materia de prevención de riesgos laborales, §2, 29.

**Vida privada del trabajador, §1, 4.2.e) y 18.****Dignidad del trabajador**

- Respeto en registros, §1, 18.
- Derecho a su respeto, §1, 4.2.e), 20.3 y 50.1.a); §2, 22.2.

### Langilearen eginbeharrak

Aginduak eta jarraibideak betetzea, §1, 5.c).

Betebeharrak betetzea, §1, 5.a) eta 20.1.

Ekoizpena hobetzea, §1, 5.e).

Enpresaren jarduerari lehiarik ez egitea, §1, 5.d) eta 21.

Lan-kontratuak eratorritako guztiak, §1, 5.f).

Segurtasun- eta higiene-neurriak betetzea, §1, 5.b) eta 19.2.

(Ikus *Onustea, Arreta izateko eginbeharra* eta *Obeditzeko eginbeharra*)

### Langilearen ez-betetze larri eta erruduna

(Ikus *Diziplinazko kaleratzea*)

### Langilearen trebetasunik eza

Lan-kontratua azkentzeko arrazoia, §1, 52.a).

### Langileek bilerak egiteko duten eskubidea, §1, 4.1.f).

Batzarra txandakako lanean, §1, 77.2.

Batzarretarako deialdia egitea, §1, 77.1 eta 79.

Bilera-lekua, §1, 78.

Bilera-orduak, §1, 78.1.

Botazioak, §1, 80.

### Langileen arau-hausteak

Mailaketa, §1, 58.1.

Preskripzioa, §1, 60.2.

Zehapen batzuk debekatzeta, §1, 58.3.

Zehapena komunikatzea, §1, 58.2.

### Langileen batzarrak

(Ikus *Langileek bilerak egiteko duten eskubidea*)

### Langileen eskuordeak

Agintaldia, §1, 67.3.

Aurkakotasuneko espedienteak, §1, 68.a).

Bermeak, §1, 68.

Eginkizunak, §1, 62.

Enpresan gelditzea, §1, 68.b).

Ezeztatena, §1, 67.3.

### Deberes del trabajador

Cumplimiento de órdenes e instrucciones, §1, 5.c).

Cumplimiento de obligaciones, §1, 5.a) y 20.1.

Mejora de productividad, §1, 5.e).

No concurrir con la actividad de la empresa, §1, 5.d) y 21.

Cuantos se deriven del contrato de trabajo, §1, 5.f).

Observancia de medidas de seguridad e higiene, §1, 5.b) y 19.2.

(Véanse *Buena fe, Deber de diligencia* y *Deber de obediencia*)

### Incumplimiento grave y culpable del trabajador

(Véase *Despido disciplinario*)

### Ineptitud del trabajador

Causa de extinción del contrato de trabajo, §1, 52.a).

### Derecho de reunión de los trabajadores, §1, 4.1.f).

Asamblea en trabajo por turnos, §1, 77.2.

Convocatoria de asambleas, §1, 77.1 y 79.

Lugar de reunión, §1, 78.

Horas de reunión, §1, 78.1.

Votaciones, §1, 80.

### Infracciones de los trabajadores

Graduación, §1, 58.1.

Prescripción, §1, 60.2.

Prohibición de determinadas sanciones, §1, 58.3.

Comunicación de sanción, §1, 58.2.

### Asambleas de trabajadores

(Véase *Derecho de reunión de los trabajadores*)

### Delegados de personal

Mandato, §1, 67.3.

Expedientes contradictorios, §1, 68.a).

Garantías, §1, 68.

Funciones, §1, 62.

Permanencia en la empresa, §1, 68.b).

Revocación, §1, 67.3.

Hauteskundeak, §1, 62 eta 67.etik 70.era.  
(Ikus *Enpresa-batzordeak eta langileen eskuordeak hautatzea*)

Hileroko orduak ordezkaritza gauzatze-ko, §1, 68.e).

Hitzarmen kolektiboak negoziatzea, §1, 87.

Iritzia adieraztea, §1, 68.d).

Kaleratzeak, §1, 55.1, 56.4, 68.a) eta 68.c).  
Kontzeptua, §1, 62.

Lanbide-isilpekua, §1, 62.2.

Langileen batzarrak, §1, 77.1.

Langile-plantillaren araberako kopurua, §1, 62.1.

Lokalak, §1, 81.

Ordezpenak, §1, 67.4 eta 67.5.

Txostena, kreditu-erakundeen bidez alokai-ruak ordaintzearen gainean, §1, 29.4.

(Ikus *Langileen ordezkaritza*)

### **Langileen eskuordeak eta enpresa-batzordeak**

Sindikatuekin desberdintasunak, §3, 2.2.d).  
(Ikus *Enpresa-batzordeak eta langileen eskuordeak hautatzea eta Langileen ordezkaritza*)

### **Langileen ordezkaritza**

Baimenak, §1, 37.3.e).

Beharagoko eginkizunak gauzatzearen inguruko komunikazioa, §1, 39.2.

Bidegabeko kaleratzea, §1, 56.4.

Enplegu-erregulazioa dagoenean gelditzeko lehentasuna, §1, 51.7.

Enpresa-jarduera geldiaraztea istripu-arrikuarengatik, §1, 19.5.

Enpresaren titulartasuna aldatzea, §1, 44.

Eskumenak segurtasun- eta osasun-arloan, §2, 18.1, 21.3, 26.2, 28.5, 33.2, 34.1, 34.2, 35.2, 40.1, 40.2 eta 44.1.

Etxean lan egiten dutenena, §1, 13.5.

Hitzarmenak negoziatzea, §1, 88.1.

Jarraitutasunik gabeko finkoena eta finko ez direnena, §1, 72.

Lan-baldintzak aldaraztea, §1, 41.3.

Elecciones, §1, 62 y 67 a 70.

(Véase *Elección de comités de empresa y delegados de personal*)

Horas mensuales para el ejercicio de su representación, §1, 68.e).

Negociación de convenios colectivos, §1, 87.

Expresión de opinión, §1, 68.d).

Despidos, §1, 55.1, 56.4, 68.a) y 68.c).

Concepto, §1, 62.

Sigilo profesional, §1, 62.2.

Asambleas de trabajadores, §1, 77.1.

Número según plantilla de trabajadores, §1, 62.1.

Locales, §1, 81.

Sustituciones, §1, 67.4 y 67.5.

Informe sobre el pago de salario a través de entidades de crédito, §1, 29.4.

(Véase *Representantes de los trabajadores*)

### **Delegados de personal y comités de empresa**

Diferencias con sindicatos, §3, 2.2.d).

(Véase *Elección de comités de empresa y delegados de personal y Representantes de los trabajadores*)

### **Representantes de los trabajadores**

Permisos, §1, 37.3.e).

Comunicación sobre realización de funciones inferiores, §1, 39.2.

Despido improcedente, §1, 56.4.

Prioridad de permanencia en caso de regulación de empleo, §1, 51.7.

Paralización de actividad de la empresa por riesgo de accidente, §1, 19.5.

Cambio de titularidad de la empresa, §1, 44.

Competencias en materia de seguridad y salud, §2, 18.1, 21.3, 26.2, 28.5, 33.2, 34.1, 34.2, 35.2, 40.1, 40.2 y 44.1.

En trabajo a domicilio, §1, 13.5.

Negociación de convenios, §1, 88.1.

De fijos-discontinuos y no fijos, §1, 72.

Modificación de las condiciones de trabajo, §1, 41.3.

Lanbide-isilpekoa, §1, 62 eta 65.  
 Laneko segurtasuna eta higienearen inguru-  
 ko neurrietan parte hartzea, §1, 19.3.  
 Lekualdaketa dagoenean gelditzeko le-  
 hentasuna, §1, 40.5.  
 (Ikus *Enpresa-batzordea*, *Langileen es-  
 kuordeak* eta *Langileen eskuordeak*  
 eta *enpresa-batzordeak*)

### **Langileen ordezkarien bermea**

Adierazpen- eta argitaratze-askatasuna,  
 §1, 68.d).  
 Arauketa orokorra, §2, 37.  
 Baimenak lortzea, §1, 37.3.e) eta 52.d).  
 Berriro hartzeko eskubidea, §1, 56.4.  
 Enpresan gelditzeko lehentasuna, §1,  
 40.5, 51.7 eta 68.b).  
 Jarduerak geldiarazteko erabakia hartzea-  
 gatik, §2, 21.4.  
 Kaleratzeen ondoriozko epaiei errekur-  
 tsoa jartzea, §4, 2. x. g.  
 Orduen kreditua, §1, 68.e).  
 Zehapenen eta kaleratzeen aurka  
 Idatzizko espedientea irekitzea, §1,  
 68.a).

### **Langileen taldea, §1, 10.1.**

#### **Lan-harremanak**

Iturriak, §1, 3.  
 (Ikus *Banakako lan-harremanak* eta *Iza-  
 era bereziko lan-harremanak*)

#### **Lan-harremanak suntsiaraztea**

Probaldian, §1, 14.2.  
 Lan-baldintzak aldarazteagatik, §1, 41.

Lekualdaketa-rengatik, §1, 40.  
 (Ikus *Lan-kontratua azkentzea*)

#### **Lan-istripu eta lanbide-gaixotasunen mu- tuak**

(Ikus *Lan-arriskuak prebenitzeko zerbi-  
 tzuak*)

#### **Lan-istripua**

Enpresa-batzordeak horren arrazoien be-  
 rri izatea, §1, 64.1.8.

Sigilo profesional, §1, 62 y 65.  
 Participación en medidas de seguridad e  
 higiene en el trabajo, §1, 19.3.  
 Prioridad de permanencia en caso de  
 traslado, §1, 40.5.  
 (Véanse *Comité de empresa*, *Delegados*  
*de personal* y *Delegados de perso-  
 nal y comités de empresa*)

### **Garantía de los representantes de los tra- bajadores**

Libertad de expresión y publicación, §1,  
 68.d).  
 Regulación general, §2, 37.  
 Obtención de permisos, §1, 37.3.e) y 52.d).  
 Derecho a la readmisión, §1, 56.4.  
 Preferencia de permanencia en la em-  
 presa, §1, 40.5, 51.7 y 68.b).  
 Por la adopción de la decisión de paral-  
 ización de las actividades, §2, 21.4.  
 Recurso en sentencias por despido, §4,  
 DA 2.  
 Créditos de horas, §1, 68.e).  
 Contra sanciones y despidos  
 Apertura de expediente escrito, §1,  
 68.a).

### **Grupo de trabajadores, §1, 10.1.**

#### **Relaciones laborales**

Fuentes, §1, 3.  
 (Véanse *Relación individual de trabajo*  
 y *Relaciones laborales de carácter*  
*especial*)

#### **Resolución de la relación laboral**

En período de prueba, §1, 14.2.  
 Por modificación de las condiciones de  
 trabajo, §1, 41.  
 Por traslado, §1, 40.  
 (Véase *Extinción del contrato de trabajo*)

#### **Mutuas de Accidentes de Trabajo y En- fermedades Profesionales**

(Véase *Servicios de prevención de ries-  
 gos laborales*)

#### **Accidente de trabajo**

Conocimiento de causas por el comité  
 de empresa, §1, 64.1.8.

Ez da zenbatzen lanera ez-joate gisa lan-kontratuaz azkentzeko, §1, 52.d).

Jarduera geldiaraztea, lan-istripuak saihesteko, §1, 19.5; §2, 21.2, 21.3 eta 44.

### Lan-jarduera zaindu eta kontrolatzea

Enpresaburuak, §1, 20.3 eta 20.4.

Langileen ordezkariak, §1, 19.3 eta 64.1.9.

### Lan-jurisdikzioa

Eskumena

Gatazka kolektiboetan, §4, 19.b).

Langileen Estatutuak horretara igorpena egiteagatik, §1, 9, 33.2, 33.3, 33.6, 38.2, 39.4, 40.1, 40.4, 41.3, 53, 55, 56, 57, 58.2, 64, 65.1, 75, 76, 90.5, 91 eta 2. a. x.

### Lan-kodea

Idazketa, §1, 8. x. g.

### Lan-kontratuak

Akzioak preskribatzea, §1, 59.

Alderdiak

Enpresaburua, §1, 1.2.

Langilea, §1, 1.1.

Alderdien eskubide eta eginbeharrak, §1, 4 eta 5.

Az kentzea

(Ikus *Lan-kontratuaz az kentzea*)

Badela uste izatea, §1, 8.1.

Baldintzak aldaraztea, §1, 41.

Baliozkotasuna, §1, 9.

Baterako lana, §1, 10.1.

Deuseztasuna, §1, 9.

Ereduak, §1, 64.1.6.

Eszedentzia, §1, 46.

Etetea

(Ikus *Etetea. Lan-kontratuaz*)

Etetea ekonomia-, teknika-, antolaketa-, edo ekoizpen-arrazoiengatik edo ezinbesteko kasuak eratorritako arrazoiengatik, §1, 47.

Etetea, lanpostua erreserbatuta, §1, 48.

No se computa como falta de asistencia a efectos de extinción del contrato de trabajo, §1, 52.d).

Paralización de la actividad para su evitación, §1, 19.5; §2, 21.2, 21.3 y 44.

### Vigilancia y control de la actividad laboral

Por parte del empresario, §1, 20.3 y 20.4.

Por parte de los representantes de los trabajadores, §1, 19.3 y 64.1.9.

### Jurisdicción social

Competencia

En conflictos colectivos, §4, 19.b)

Por remisión del Estatuto de los Trabajadores, §1, 9, 33.2, 33.3, 33.6, 38.2, 39.4, 40.1, 40.4, 41.3, 53, 55, 56, 57, 58.2, 64, 65.1, 75, 76, 90.5, 91 y DF 2.

### Código de trabajo

Redacción, §1, DA 8.

### Contrato de trabajo

Prescripción de acciones, §1, 59.

Partes

Empresario, §1, 1.2.

Trabajador, §1, 1.1.

Derechos y deberes de las partes, §1, 4 y 5.

Extinción

(Véase *Extinción del contrato de trabajo*)

Presunción de existencia, §1, 8.1.

Modificación de las condiciones, §1, 41.

Validez, §1, 9.

En común, §1, 10.1.

Nulidad, §1, 9.

Modelos, §1, 64.1.6.

Excedencia, §1, 46.

Suspensión

(Véase *Suspensión. Del contrato de trabajo*)

Suspensión por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor, §1, 47.

Suspensión con reserva de puesto de trabajo, §1, 48.

Etxean lan egiteko, §1, 13.  
 Forma, §1, 8.  
 Iraupena, §1, 11 eta 15.  
 Kateatzea, §1, 15.5 eta 15. x.g.  
 Kontratatze gaitasuna, §1, 7.  
 Kontzeptua, §1, 8.1.  
 Lanaldi partzialekoa, §1, 12.  
 Lan-arriskuak prebenitzea  
     Alderdien eskubide eta betebeharrak,  
     §2, 14.etik 29.era.  
 Lanera sartzea, §1, 16.  
 Lan-harremanen iturria, §1, 3.1.c).  
 Lan-kontratuak eratorritako akzioak, §1,  
     59.  
 Modalitateak, §1, 10, 11, 12, 13 eta 15.  
 Mugigarritasun funtzionala, §1, 39.  
 Mugigarritasun geografikoa, §1, 40.  
 Objektua, §1, 1.1.  
 Praktikaldikoa, §1, 11.1.  
 Probaldia, §1, 14.  
 Taldekoa, §1, 10.2.  
 Zehaztea, §1, 1.1.  
 (Ikus *Etxean lan egiteko lan-kontratu*a,  
*Lanaldi partzialeko lan-kontratu*-  
*tua*, *Taldeko lan-kontratu*a, *Bitar*-  
*teko lan-kontratu*a, *Errelebuko lan*-  
*kontratu*a, *Baterako lan-kontratu*a,  
*Praktikaldiko lan-kontratu*a, *Ekoiz*-  
*pen-inguruabarren ondoriozko behin*-  
*behineko lan-kontratu*a, *Prestakun*-  
*tzarako lan-kontratu*a eta *Iraupen*  
*jakineko lan-kontratuak*)

### Lan-kontratu azkentzea

Alderdien arteko adostasunarengatik,  
 §1, 49.1.a).  
 Arrazoi objektiboengatik, §1, 49.1.1), 52  
 eta 53.  
 Diziplinazko kaleratzearengatik, §1,  
 49.1.k) eta 54.etik 56.era.  
 Enpresaburuaren heriotzarengatik, jubi-  
 lazioarengatik, edo ezgaitasuna-  
 rengatik, §1, 49.1.g).  
 Ezinbesteko kasuarengatik, §1, 49.1.h)  
 eta 51.12.  
 Genero-indarkeriaren biktima izateaga-  
 tik, §1, 49.1.m).

A domicilio, §1, 13.  
 Forma, §1, 8.  
 Duración, §1, 11 y 15.  
 Encadenamiento, §1, 15.5 y DA 15.  
 Capacidad para contratar, §1, 7.  
 Concepto, §1, 8.1.  
 A tiempo parcial, §1, 12.  
 Prevención de riesgos laborales  
     Derechos y obligaciones de las par-  
     tes, §2, 14 a 29.  
 Ingreso al trabajo, §1, 16.  
 Fuente de la relación laboral, §1, 3.1.c).  
 Acciones derivadas del mismo, §1, 59.  
 Modalidades, §1, 10, 11, 12, 13 y 15.  
 Movilidad funcional, §1, 39.  
 Movilidad geográfica, §1, 40.  
 Objeto, §1, 1.1.  
 En prácticas, §1, 11.1.  
 Período de prueba, §1, 14.  
 De grupo, §1, 10.2.  
 Delimitación, §1, 1.1.  
 (Véanse *Contrato de trabajo a domici*-  
*lio*, *Contrato de trabajo a tiempo*  
*parcial*, *Contrato de trabajo en gru*-  
*po*, *Contrato de trabajo de interini*-  
*dad*, *Contrato de trabajo de relevo*,  
*Contrato de trabajo en común*, *Con*-  
*trato de trabajo en prácticas*, *Con*-  
*trato de trabajo eventual por circunstan*-  
*cias de la producción*, *Contrato de traba*-  
*jo para la formación* y *Contratos de*  
*trabajo de duración determinada*)

### Extinción del contrato de trabajo

Por mutuo acuerdo de las partes, §1,  
 49.1.a).  
 Por causas objetivas, §1, 49.1.1), 52 y  
 53.  
 Por despido disciplinario, §1, 49.1.k) y  
 54 a 56.  
 Por muerte, jubilación o incapacidad del  
 empresario, §1, 49.1.g).  
 Por fuerza mayor, §1, 49.1.h) y 51.12.  
 Por consecuencia de ser víctima de vio-  
 lencia de género, §1, 49.1.m).



Itundutako epea igarotzeagatik edo kontratuaren objektu den obra edo zerbitzua burutzeagatik, §1, 49.1.c).

Kaleratze kolektiboarengatik, §1, 49.1.i) eta 51.

Kontratuan jasotako arrazoiengatik, §1, 49.1.b).

Kontratugilearen nortasun juridikoa azkentzeagatik, §1, 49.1.g).

Langileak dimisioa aurkezteagatik, §1, 49.1.d).

Langileak jubilazioa hartzeagatik, §1, 49.1.f).

Langilearen borondatearengatik, §1, 40.1, 41.3, 49.1.d), 49.1.j) eta 50.

Langilearen derrigorreko jubilazioarengatik, §1, 10. x. g.

Langilearen heriotzarengatik, baliaezintasun handiarengatik edo baliaezintasun iraunkor oso zein erabatekoarengatik, §1, 49.1.e).

Probaldian atzera egiteagatik, §1, 14.

### **Lan-kontratua azkentzeko arrazoi objektiboak, §1, 52.**

Betekizunak

Aurreabisua, §1, 53.1.c) eta 53.2.

Idatzizko komunikazioa, §1, 53.1.a).

Kalte-ordaina, §1, 53.1.b).

Betekizunak ez betetzea, §1, 53.4.

Bidezkotasuna, §1, 53.5.

Deuseztasuna, §1, 53.4 eta 53.5.

Lanera ez joatea, §1, 52.d).

Langilea ez moldatzea, §1, 52.b).

Langilearen trebetasunik eza, §1, 52.a).

Lanpostuak amortizatzea, §1, 52.c).

### **Lan-kontratua egiteko baimena, §1, 7.b).**

### **Lan-kontratuaren alderdiak, §1, 1.1 eta 3.1.c).**

### **Lan-kontratuaren baliozkotasuna**

Ordainsariak, deuseza den kontratuan, §1, 9.2.

Zati baten deuseztasuna, §1, 9.1.

Por expiración del tiempo pactado o realización de la obra o servicio objeto de contrato, §1, 49.1.c).

Por despido colectivo, §1, 49.1.i) y 51.

Por causas consignadas en el contrato, §1, 49.1.b).

Por extinción de la personalidad jurídica del contratante, §1, 49.1.g).

Por dimisión del trabajador, §1, 49.1.d).

Por jubilación del trabajador, §1, 49.1.f).

Por voluntad del trabajador, §1, 40.1, 41.3, 49.1.d), 49.1.j) y 50.

Por jubilación forzosa del trabajador, §1, DA 10.

Por muerte, gran invalidez o invalidez permanente total o absoluta del trabajador, §1, 49.1.e).

Por desestimiento en período de prueba, §1, 14.

### **Causas objetivas de extinción del contrato de trabajo, §1, 52.**

Requisitos

Preaviso, §1, 53.1.c) y 53.2.

Comunicación escrita, §1, 53.1.a).

Indemnización, §1, 53.1.b).

Incumplimiento de requisitos, §1, 53.4.

Procedencia, §1, 53.5.

Nulidad, §1, 53.4 y 53.5.

Falta de asistencia al trabajo, §1, 52.d).

Falta de adaptación del trabajador, §1, 52.b).

Ineptitud del trabajador, §1, 52.a).

Amortización de puestos, §1, 52.c).

### **Autorización para celebrar contrato de trabajo, §1, 7.b).**

### **Partes del contrato de trabajo, §1, 1.1 y 3.1.c).**

### **Validez del contrato de trabajo**

Remuneración en contrato nulo, §1, 9.2.

Nulidad de parte del mismo, §1, 9.1.

### **Lan-legeria**

Azterrian dauden Espainiako enpresei aplikatzea, §1, 1.4.

Beregaineko lanari ez aplikatzea, §1, 1. a. x.

### **Lan-ordenantzak**

Arau iragankorrak, §1, 6. x. i.

### **Lan-ordutegia**

Aldaraztea, §1, 41.

Jarraikakoa, §1, 34.4.

(Ikus *Aparteko orduak* eta *Lanaldia*)

### **Lanpostua**

Amortizatzea, §1, 52.c).

Balioesteko prozedura, §1, 64.1.4.e).

Erreserbatzea, §1, 15.1.c) eta 48.

Lanaldia zenbatzeko garrantzia, §1, 34.5.

Lan-prestazioaren edukia zehaztea, §1, 5.a).

Uzteko betebeharra

Genero-indarkeriaren biktima den emakumea, §1, 40.3.bis.

### **Lanpostua erreserbatzea**

Baliaezintasun iraunkorrenegatik uztea, §1, 48.2.

Derrigorreko eszedentzia, §1, 46.1.

Familia-ugariaren kide izanez gero, §1, 46.3.

Lanbide-prestakuntzarako ikastaroetara joateko baimena dagoenean, §1, 23.1.b).

Langilea ordeztea, §1, 15.1.c).

Lan-kontratuaren etetea, §1, 48.

### **Lanpostuak amortizatzea**

Lan-kontratuaren azkentzeko arrazoia, §1, 52.c).

### **Lanpostura moldatzea**

Ez moldatzearen ondorioak, §1, 52.b).

### **Lan-prestazioaren ezintasuna**

Eginbehar desenkusaezinak betetzeagatik, §1, 37.3.d).

Enpresaburuari egotzi beharrekoa, §1, 30.

Lan-arrikuak izateagatik, §2, 44 eta 53.

### **Legislación laboral**

Aplicación a empresas españolas en el extranjero, §1, 1.4.

Inaplicación al trabajo por cuenta propia, §1, DF 1.

### **Ordenanzas de trabajo**

Normas transitorias, §1, DT 6.

### **Horario de trabajo**

Modificación, §1, 41.

Continuado, §1, 34.4.

(Véanse *Horas extraordinarias* y *Jornada de trabajo*)

### **Puesto de trabajo**

Amortización, §1, 52.c).

Procedimiento de valoración, §1, 64.1.4.e).

Reservado, §1, 15.1.c) y 48.

Importancia para el cómputo de la jornada, §1, 34.5.

Determinación del contenido de la prestación laboral, §1, 5.a).

Obligación de abandonarlo

Trabajadora víctima de violencia de género, §1, 40.3.bis.

### **Reserva de puesto de trabajo**

Cese por invalidez permanente, §1, 48.2.

Excedencia forzosa, §1, 46.1.

En caso de ser parte de familia numerosa, §1, 46.3.

En caso de permiso para asistir a cursos de formación profesional, §1, 23.1.b).

Sustitución de trabajador, §1, 15.1.c).

Suspensión del contrato de trabajo, §1, 48.

### **Amortización de puestos de trabajo**

Causa de extinción del contrato de trabajo, §1, 52.c).

### **Adaptación al puesto de trabajo**

Consecuencias de su ausencia, §1, 52.b).

### **Imposibilidad de la prestación laboral**

Por cumplimiento de deberes inexcusables, §1, 37.3.d).

Imputable al empresario, §1, 30.

Por existencia de riesgos laborales, §2, 44 y 53.

**Lan-prozedura**

(Ikus *Gatazka kolektiboak eta Hauteskunde-prozedura*)

**Lantoki mugigarri edo ibiltariak**, §1, 40.1.

**Lantokia**

Aldatzea

Genero-indarkeriaren biktima den langilea, §1, 40.3.bis.

Itsasontzia, §1, 1.5.

Jarduerak geldiaraztea arrisku-egoerarengatik, §1, 19.5.

Kontzeptua, §1, 1.5.

Langileen batzarrak, §1, 78.

Miaketa, §1, 18.

Ordezkarriak biltzeko lokala, §1, 81.

Titulartasuna aldatzea, §1, 44.1.

(Ikus *Enpresa-batzordea, Langileen eskuordeak, Langileen eskuordeak eta enpresa-batzordeak eta Enpresa-batzordeak eta langileen eskuordeak hautatzea*)

**Lantokia okupatzea**

Greba dagoenean, §4, 12.1.b).

**Lantokien arteko batzordea**

Araztea, §1, 63.3.

**Lege-iruzurra**

Horrela egindako aldi baterako lan-kontratuak, §1, 15.3.

Kaleratze kolektiboan, §1, 51.1 eta 51.5.

**Lege-xedapenak**

Aplikazioa, §1, 3.2.

Bereizkeria jasotzen dutenen deuseztasuna, §1, 17.1.

Halakoen aurkako baldintzak dituztenak debekatzea, §1, 3.1.c).

Lan-harremanen iturria, §1, 3.1.a).

**Lehia desleiala**, §1, 21.1.

**Leialtasuna**

(Ikus *Onustea*)

**Lekualdaketak**

Bizilekua, §1, 37.3.c).

**Procedimiento laboral**

(Véanse *Conflictos colectivos y Procedimiento electoral*)

**Centros de trabajo móviles o itinerantes**, §1, 40.1.

**Centro de trabajo**

Cambio

Trabajadora víctima de violencia de género, §1, 40.3.bis.

Buque, §1, 1.5.

Paralización de actividades por estado de riesgo, §1, 19.5.

Concepto, §1, 1.5.

Asambleas de trabajadores, §1, 78.

Registro, §1, 18.

Local para reunión de representantes, §1, 81.

Cambio de titularidad, §1, 44.1.

(Véase *Cómité de empresa, Delegados de personal, Delegados de personal y comités de empresa y Elección de comités de empresa y delegados de personal*)

**Ocupación del centro de trabajo**

En caso de huelga, §4, 12.1.b).

**Comité intercentros**

Regulación, §1, 63.3.

**Fraude de ley**

Contratos de trabajo temporales así celebrados, §1, 15.3.

En despido colectivo, §1, 51.1 y 51.5.

**Disposiciones legales**

Aplicación, §1, 3.2.

Nulidad de las que contengan discriminaciones, §1, 17.1.

Prohibición de condiciones contrarias a, §1, 3.1.c).

Fuente de la relación laboral, §1, 3.1.a).

**Competencia desleal**, §1, 21.1.

**Fidelidad**

(Véase *Buena fe*)

**Traslados**

De domicilio, §1, 37.3.c).

**Lantokia**

Genero-indarkeriaren biktima den emakumea, §1, 40.3.bis.

(Ikus *Mugigarritasun funtzionala* eta *Mugigarritasun geografikoa*)

**Liburuak eta kontuak aztertzea**

Enpresa-batzordearen eskumena, §1, 64.1.3.

Langileak, alokairu-igurikimenekin, §1, 29.2.

**Likidatzea**

Alokairua, §1, 29.

**Lokalak**

Bilerak egiteko, §1, 78.

Lan egiteko

Etxean lan egiten denean, §1, 13.1.

Laneko segurtasun- eta higiene-bal-dintzak, §1, 13.2 eta 19.

Langileen ordezkarien botaziorako, §1, 75.

Zehaztea, §1, 1.5.

Ordezkaritza-jardueretarako, §1, 81.

Sindikatu-atalentzat, §3, 8.2.c).

**Luzapena**

Hitzarmen kolektiboak, §1, 86.2.

Kontratuak

Aldi baterakoak, §1, 15 eta 49.1.c).

Langileen ordezkariak jakinarazpena jasotzeko duten eskubidea, §1, 64.1.2.

**De centro de trabajo**

Trabajadora víctima de violencia de género, §1, 40.3.bis.

(Véanse *Movilidad funcional* y *Movilidad geográfica*)

**Examen de libros y cuentas**

Competencia del comité de empresa, §1, 64.1.3.

Por trabajador en función de expectativas salariales, §1, 29.2.

**Liquidación**

Del salario, §1, 29.

**Locales**

Para reuniones, §1, 78.

De trabajo

En trabajo a domicilio, §1, 13.1.

Condiciones de seguridad e higiene en el trabajo, §1, 13.2 y 19.

Para votación de representantes de los trabajadores, §1, 75.

Determinación, §1, 1.5.

Para actividades de representación, §1, 81.

Para secciones sindicales, §3, 8.2.c)

**Prórroga**

De convenios colectivos, §1, 86.2.

De los contratos

Temporales, §1, 15 y 49.1.c).

Derecho de los representantes de los trabajadores a ser notificados, §1, 64.1.2.

**M**

**Maila-igoerak**

Baldintzak, §1, 24.1.

Irizpideak, §1, 24.2.

Lanbide-taldearen eginkizunak gainditzten dituztenak, §1, 39.4.

**Meatzaritzako segurtasuna**

Oinarrizko arauak, §2, x. ind. bakarra.

**Meatzak**

Lan-arrikuak prebenitzeko arautegia, §2, 7.2 eta x. ind. bakarra.

**Ascensos**

Condiciones, §1, 24.1.

Criterios, §1, 24.2.

Funciones superiores a las del grupo profesional, §1, 39.4.

**Seguridad minera**

Normas básicas, §2, DD única.

**Minas**

Normativa de prevención de riesgos laborales, §2, 7.2 y DD única.

**Mediku-azterketak**

Enpresaburuak erabakita, §1, 20.4.  
Segurtasun- eta osasun-arloan, §2, 22.

**Mendekotasuna, §1, 1.****Merkataritzako eragiketak**

Halakoetan parte hartzen duten pertsona batzuk Langileen Estatutuaren aplikazio-esparrutik baztertzea, §1, 3.f).

**Merkataritzako eta arrantzako marina**

(Ikus *Lana. Itsasoan*)

**Merkataritzako ordezkariak**

Izaera bereziko lan-harremanak, §1, 2.1.f).

Langileen Estatutuaren aplikazio-esparrutik baztertzea, §1, 1.3.f).

**Merkatu-gai arriskutsuak**

Garraiatzeko arautegia, §2, 7. x. g.

**Miaketa pertsonalak**

Langileari, §1, 18.

**Minusbaliatuak**

Izaera bereziko lan-harremanak, §1, 2.1.g).

(Ikus *Gaitasun mugatua duten pertsonak* eta *Langileak. Minusbaliatuak*)

**Minusbaliatuen enplegu-zentro bereziak**

Izaera bereziko lan-harremanak, §1, 2.1.g).

**Mozkorra**

Kaleratze-arrazoia, §1, 54.2.f).

**Mugigarritasun funtzionala**

Amatasuna babestea, §2, 26.2.

Erreklamazioa jurisdikzio eskudunean, §1, 39.4.

Lanbide-taldeari edo kategoria baliokideei dagozkien eginkizunak baino beheragokoak gauzatzeko, §1, 39.2.

Lanbide-taldeari edo kategoria baliokideei dagozkien eginkizunak baino goragokoak gauzatzeko, §1, 39.4.

**Reconocimientos médicos**

Acordado por el empresario, §1, 20.4.  
En materia de seguridad y salud, §2, 22.

**Dependencia, §1, 1.****Operaciones mercantiles**

Exclusión del ámbito de aplicación del Estatuto de los Trabajadores de determinadas personas que intervengan en ellas, §1, 3.f).

**Marina mercante y de pesca**

(Véase *Trabajo. En el mar*)

**Representantes de comercio**

Relación laboral de carácter especial, §1, 2.1.f).

Exclusión del ámbito del Estatuto de los Trabajadores, §1, 1.3.f).

**Mercancías peligrosas**

Normativa del transporte de, §2, DA 7.

**Registros personales**

Al trabajador, §1, 18.

**Minusválidos**

Relación laboral especial, §1, 2.1.g).

(Véanse *Personas con capacidad limitada* y *Trabajadores. Minusválidos*)

**Centros especiales de empleo de minusválidos**

Relación laboral de carácter especial, §1, 2.1.g).

**Embriaguez**

Causa de despido, §1, 54.2.f).

**Movilidad funcional**

Protección a la maternidad, §2, 26.2.

Reclamación ante jurisdicción competente, §1, 39.4.

Para la realización de funciones inferiores al grupo profesional o categorías equivalentes, §1, 39.2.

Para la realización de funciones superiores al grupo profesional o categorías equivalentes, §1, 39.4.

Langide-taldeari edo kategoria balioki-deei ez dagozkien eginkizunak gauzatzeko, §1, 39.2.  
Mugak, §1, 39.1.  
Ordainsariak, §1, 39.3.

### **Mugarratasun geografikoa**

Aldi baterako joanarazteak, §1, 40.4.  
Ezkontideena, §1, 40.3.  
Kontsultaldia, §1, 40.2.  
Langileen ordezkariena, §1, 40.5.

Lantokia lekualdatzea, §1, 40.1.

Para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o categorías equivalentes, §1, 39.2.  
Limitaciones, §1, 39.1.  
Retribución, §1, 39.3.

### **Movilidad geográfica**

Desplazamientos temporales, §1, 40.4.  
De cónyuges, §1, 40.3.  
Período de consultas, §1, 40.2.  
De representantes de los trabajadores, §1, 40.5.  
Traslado del centro de trabajo, §1, 40.1.

## N

---

### **Nahitaezko prestazio pertsonalak**

Langileen Estatutuaren aplikazio-esparrutik baztertea, §1, 1.3.b).

### **Negoiazio kolektiboa**

Eskubidea, §1, 4.1.c).  
Sindikatu-askatasuna egikaritzeko eduki gisa, §3, 2.2.d).  
Sindikatu-atalen eskubide gisa, §3, 8.2.b).

(Ikus *Hitzarmen kolektiboak*)

### **Negoiazio kolektiboaren kanona**

Arautzea, §3, 11.1.

### **Negoiazio kolektiborako eskubidea**

(Ikus *Negoiazio kolektiboa*)

### **Negoiazio-batzordea**

(Ikus *Hitzarmen kolektiboak*)

**Nekazaritzako Errolda, §5, 45 eta 46.**

### **Prestaciones personales obligatorias**

Exclusión del ámbito de aplicación del Estatuto de los Trabajadores, §1, 1.3.b).

### **Negociación colectiva**

Derecho a, §1, 4.1.c).  
Como contenido del ejercicio de la libertad sindical, §3, 2.2.d).  
Como derecho de las secciones sindicales, §3, 8.2.b).  
(Véanse *Convenios colectivos*)

### **Canon de negociación colectiva**

Regulación, §3, 11.1.

### **Derecho a la negociación colectiva**

(Véase *Negociación colectiva*)

### **Comisión negociadora**

(Véase *Convenios colectivos*)

**Censo Agrario, §5, 45 y 46.**

## O

---

**Obeditzeko eginbeharra, §1, 5.c), 20.1 eta 54.2.**

### **Objektuak**

Langileek egindakoak, §1, 32.2.

**Deber de obediencia, §1, 5.c), 20.1 y 54.2.**

### **Objetos**

Elaborados por los trabajadores, §1, 32.2.

**Obra edo zerbitzu jakinerako lan-kontratu**a, §1, 15.

### Ogibidea

Askatasunez aukeratzeko eskubidea, §1, 4.1.a).

**Oinarrizko kopia**, §1, 8.3.

### Ondarea

Enpresaburua

Babestea, §1, 18.

Enpresaburuen elkarteek aldi batean ondare publikoaz gozatzea, §1, 6. x. g.

### Ondasunen erkidegoa

Enpresaburua, §1, 1.2.

### Onustea

Ez lehiatzea, §1, 5.d) eta 21.

Lan-kontratuan

Betetzeko betebeharra, §1, 5.a) eta 20.1.

Urratzea diziplinazko kaleratzearen arrazoi da, §1, 54.2.d).

Negoiazio kolektiboan, §1, 89.1.

### Ordainketarik eza

Alokairua, §1, 50.1.b).

(Ikus *Atzerapena alokairuak ordaintzeko*)

### Ordainsariak

Aldaraztea, §1, 41.

Aparteko haborokinak, §1, 31.

Aparteko orduak, §1, 35.1.

Etxean lan egiteko lan-kontratuan, §1, 13.3.

Garaiz jasotzeko eskubidea, §1, 4.2.f).

Gaueko lanean, §1, 36.2.

Lanaldi partzialeko lan-kontratuan, §1, 12.

Lan-kontratu deuseza denean, §1, 9.2.

Praktikaldiko lan-kontratuan, §1, 11.1.e).

Prestakuntzarako lan-kontratuan, §1, 11.2.h).

Sexu-berdintasuna, §1, 28.

(Ikus *Alokairua*)

### Ordaintzea

Alokairua, §1, 29.1.

**Contrato de trabajo para obra o servicio determinados**, §1, 15.

### Oficio

Derecho a la libre elección, §1, 4.1.a).

**Copia básica**, §1, 8.3.

### Patrimonio

Empresarial

Protección, §1, 18.

Disfrute temporal del público por asociaciones empresariales, §1, DA 6.

### Comunidades de bienes

Empresario, §1, 1.2.

### Buena fe

No concurrencia, §1, 5.d) y 21.

En contrato de trabajo

Obligación de observarla, §1, 5.a) y 20.1.

Su trasgresión es causa de despido disciplinario, §1, 54.2.d).

En la negociación colectiva, §1, 89.1.

### Falta de pago

Del salario, §1, 50.1.b).

(Véase *Retraso en pago de salarios*)

### Remuneraciones

Modificación, §1, 41.

Gratificaciones extraordinarias, §1, 31.

De horas extraordinarias, §1, 35.1.

En contrato de trabajo a domicilio, §1, 13.3.

Derecho a la percepción puntual, §1, 4.2.f).

En trabajo nocturno, §1, 36.2.

En contrato de trabajo a tiempo parcial, §1, 12.

En contrato de trabajo nulo, §1, 9.2.

En contrato de trabajo en prácticas, §1, 11.1.e).

En contrato de trabajo para la formación, §1, 11.2.h).

Igualdad por razón de sexo, §1, 28.

(Véase *Salario*)

### Pago

Del salario, §1, 29.1.

**Ordezkaritza bateratuko organoak edo sindikatuaz besteko ordezkaritza-organok**

(Ikus *Enpresa-batzordea, Langileen eskuordeak eta Langileen eskuordeak eta enpresa-batzordeak*)

**Ordezkaritza handieneko sindikatuak**

Euren hautespen-karguen eskubideak, §3, 9.1.

Derrigorreko eszedentzia, §3, 9.1.b).

Lantokietan sartzea, §3, 9.1.c).

Ordaindu gabeko baimenaldiak sindikatu-eginkizunak gauzatzeko, §3, 9.1.a).

Luzatutako agintaldia duten ordezkariek ez zenbatzea, §3, 4. x. g.

**Zehaztea**

Autonomia-erkidegoetakoak, §3, 7 eta 1.2 x. g.

Ordezkaritza-gaitasuna, §3, 7.1.

Estatukoak, §3, 6.2 eta 1.2 x. g.

Ordezkaritza-gaitasuna, §3, 6.3.

**Ordezkaritza**

**Bateratua**

(Ikus *Langileen ordezkariek*)

Erakundeetan, §3, 6.

**Langileak**

(Ikus *Enpresa-batzordea, Langileen eskuordeak, Langileen eskuordeak eta enpresa-batzordeak eta Langileen ordezkariek*)

**Legezkoa**

Adostasuna gaitasun mugatua duten langileak kontratatzeko, §1, 7.b).

**Ezgaituak**

Alokairu-ondoreetarako, §1, 29.1 eta 29.2.

Arrazoi objektiboen ondoriozko kale-razteen ondoreetarako, §1, 53.2.

**Ordezkaritza kolektiborako eskubidea**

Aplikazio-arauak sektore berezietan, §1, 3. a. x.

**Órganos de representación unitaria o extrasindical**

(Véase *Comité de empresa, Delegados de personal y Delegados de personal y comités de empresa*)

**Sindicatos más representativos**

Derechos de sus cargos electivos, §3, 9.1.

Excedencia forzosa, §3, 9.1.b).

Acceso a centros de trabajo, §3, 9.1.c).

Permisos no retribuidos para el desarrollo de funciones sindicales, §3, 9.1.a).

No computación de representantes con mandato prorrogado, §3, DA 4.

**Delimitación**

Autonómicos, §3, 7 y DA 1.2.

Capacidad representativa, §3, 7.1.

Estatales, §3, 6.2 y DA 1.2.

Capacidad representativa, §3, 6.3.

**Representación**

**Unitaria**

(Véase *Representantes de los trabajadores*)

Institucional, §3, 6.

**De los trabajadores**

(Véase *Comité de empresa, Delegados de personal, Delegados de personal y comités de empresa y Representantes de los trabajadores*)

**Legal**

Consentimiento para contratar a personal con capacidad limitada, §1, 7.b).

**De incapacitados**

A efectos salariales, §1, 29.1 y 29.2.

A efectos de despidos por causas objetivas, §1, 53.2.

**Derecho de representación colectiva**

Normas de aplicación en sectores especiales, §1, DF 3.



(Ikus *Enpresa-batzordea, Langileen eskuordeak, Langileen eskuordeak eta enpresa-batzordeak eta Langileen ordezkariak*)

### **Ordezko gizar-te prestazioa**

Lan-kontratu eteteko arrazoia, §1, 45.1.e).

Lanpostua erreserbatzea, §1, 48.1 eta 48.3.

### **Osasun eta Kontsumo Ministerioa**

Berrantolatze organikoa, §2, 2. x. g.

### **Osasuna**

Hamasei urtetik beherakoek jendaurreko ikuskizunetan parte hartzea, §1, 6.4.

Hemezortzi urtetik beherakoei lan bazuk debekatzea, §1, 6.2.

Zaintza, §2, 22.

(Ikus *Lan-arriskuak prebenitzea, Laneo segurtasun eta higiena eta Laneo segurtasun eta osasuna*)

### **Oso-tasun fisikoa**

Eskubidea, §1, 4.2.d).

## **P**

### **Porrota**

Alokairuak Bermatzeko Funtsak alokairuak ordaintzea eta kalte-ordainak ematea, §1, 33.

Alokairu-kredituak, §1, 32.

Enplegu-erregulazio espedienteak, §1, 51.10.

### **Portuak**

(Ikus *Portuko zamaketariak*)

### **Portuko zamaketariak**

Izaera bereziko lan-harremanak, §1, 2.1.h).

### **Praktikak**

(Ikus *Praktikaldiko lan-kontratuak*)

### **Praktikaldiko lan-kontratuak**

Forma, §1, 8.2.

(Véanse *Comité de empresa, Delegados de personal, Delegados de personal y comités de empresa y Representantes de los trabajadores*)

### **Prestación social sustitutoria**

Causa de suspensión del contrato de trabajo, §1, 45.1.e).

Reserva de puesto de trabajo, §1, 48.1 y 48.3.

### **Ministerio de Sanidad y Consumo**

Reordenación orgánica, §2, DA 2.

### **Salud**

Intervención de menores de dieciséis años en espectáculos públicos, §1, 6.4.

Prohibición de determinados trabajos a menores de dieciocho años, §1, 6.2.

Vigilancia, §2, 22.

(Véanse *Prevención de riesgos laborales, Seguridad e higiene en el trabajo y Seguridad y salud en el trabajo*)

### **Integridad física**

Derecho, §1, 4.2.d).

### **Quiebra**

Pago de salarios e indemnizaciones por el Fondo de Garantía Salarial, §1, 33.

Créditos salariales, §1, 32.

Expediente de regulación de empleo, §1, 51.10.

### **Puertos**

(Véase *Estibadores portuarios*)

### **Estibadores portuarios**

Relación laboral de carácter especial, §1, 2.1.h).

### **Prácticas**

(Véase *Contrato de trabajo en prácticas*)

### **Contrato de trabajo en prácticas**

Forma, §1, 8.2.

Iraupena, §1, 11.1.b).  
 Kontratazako gaitasuna, §1, 11.1.  
 Kontzeptua, §1, 11.1.  
 Lanpostuaren ezaugarriak, §1, 11.1.a).

Mugabeko bihurtzea, §1, 11.3.  
 Ordainsariak, §1, 11.1.e).  
 Praktikaldia, §1, 11.1.c).  
 Probaldia, §1, 11.1.d) eta 11.1.f).  
 Subjektuak, §1, 11.1.

### **Prebentzio eta Birgaikuntza Funtsa**

Baliabideak, §2, 13. x. g.

### **Prebentziorako eskuordeak**

Ahalmenak, §2, 36.2.  
 Bermeak, §2, 37.1 eta 37.4.  
 Eskumenak, §2, 36.1.  
 Izendatzea, §2, 35.2, 35.3, 35.4, 4. x. g.  
 eta 10. x. g.  
 Kontzeptua, §2, 35.1.  
 Prestakuntza, §2, 37.2.  
 Txostenak, §2, 36.3.  
 Xedapen mesedegarriagoak aplikatzea,  
 §2, 1. x. i.  
 (Ikus *Lanbide-isilpekoa*)

### **Preskripzioa**

Alokairuak Bermatzeko Funtsak kalte-or-  
 dainak emateko, §1, 33.7.  
 Alokairu-kredituaren lehen tasun-eskubi-  
 dea egikaritzeko, §1, 32.4.  
 Enpresaburuek egindako arau-hausteak,  
 §1, 60.1.  
 Kontratuak eratorritako akzioak, §1, 59.  
 Laneko faltak, §1, 60.2.

### **Prestakuntza-planak**

Prestakuntzarako lan-kontratuan, §1,  
 11.2.e).

### **Prestakuntzarako lan-kontratua**

Betekizun subjektiboak, §1, 11.2.a).  
 Gizarte-babesa, §1, 11.2.i).  
 Halako kontratuak berriro egiteko ezin-  
 tasuna, §1, 11.2.d).  
 Halako kontratuen gehieneko kopurua,  
 §1, 11.2.b).

Duración, §1, 11.1.b).  
 Capacidad para contratar, §1, 11.1.  
 Concepto, §1, 11.1.  
 Características del puesto de trabajo, §1,  
 11.1.a).  
 Conversión en indefinido, §1, 11.3.  
 Retribución, §1, 11.1.e).  
 Tiempo de las prácticas, §1, 11.1.c).  
 Período de prueba, §1, 11.1.d) y 11.1.f).  
 Sujetos, §1, 11.1.

### **Fondo de Prevención y Rehabilitación**

Recursos, §2, DA 13.

### **Delegados de prevención**

Facultades, §2, 36.2.  
 Garantías, §2, 37.1 y 37.4.  
 Competencias, §2, 36.1.  
 Designación, §2, 35.2, 35.3, 35.4, DA 4  
 y DA 10.  
 Concepto, §2, 35.1.  
 Formación, §2, 37.2.  
 Informes, §2, 36.3.  
 Aplicación de disposiciones más favora-  
 bles, §2, DT 1.  
 (Véase *Sigilo profesional*)

### **Prescripción**

Pago de indemnizaciones por el Fondo  
 de Garantía Salarial, §1, 33.7.  
 En materia de ejercicio de derecho de  
 preferencia de crédito salarial, §1,  
 32.4.  
 De infracciones cometidas por empresa-  
 rios, §1, 60.1.  
 De acciones derivadas de contrato, §1,  
 59.  
 De faltas laborales, §1, 60.2.

### **Planes de formación**

En contrato de trabajo para la forma-  
 ción, §1, 11.2.e).

### **Contrato de trabajo para la formación**

Requisitos subjetivos, §1, 11.2.a).  
 Protección social, §1, 11.2.i).  
 Imposibilidad de nuevos contratos, §1,  
 11.2.d).  
 Número máximo de contratos, §1, 11.2.b).

Iraupena, §1, 11.2.c).  
 Kontratuak izaera arrunta edo ohikoa duela uste izatea, §1, 11.2.k).  
 Kontratuaren forma, §1, 8.2.  
 Kontratuaren objektuarekin bat datorren benetako lana, §1, 11.2.f).  
 Kontzeptua, §1, 11.2.  
 Kualifikazio-maila, §1, 11.2.  
 Minusbaliatuak, §1, 2. x. g.  
 Mugagabeko bihurtzea, §1, 11.3.  
 Objektua, §1, 11.2.  
 Ordainsariak, §1, 11.2.h).  
 Prestakuntza teorikoa, §1, 11.2.e).  
 Subjektuak, §1, 11.2.  
 Ziurtagiria, §1, 11.2.g).

### **Prestazioen gaineko erreklargua**

Bateragarritasuna, §2, 42.3.

### **Presuntzioak**

Bidegabeko kaleratzean, enpresaburua-  
 ren isiltasunaren aurrean, §1, 56.3.  
 Lanaren familia-izaera, §1, 1.3.e).

Lan-kontratuak izatea, §1, 8.1.

Lan-kontratuak iraupen mugagabea izate-  
 a, §1, 8.2, 15.3 eta 49.1.c).

### **Pribilegio bereziko kredituak, §1, 32.3.**

### **Probaldia**

Eskubide eta betebeharrak, §1, 14.2.  
 Iraupena, §1, 14.1.  
 Lan-harremanak suntsiaraztea, §1, 14.2.

Praktikaldiko lan-denbora kentzea, §1,  
 11.1.f).  
 Probaldia geldiaraztea, §1, 14.3.

Zenbatzea antzinatasun-ondoretarako,  
 §1, 14.3.

### **Probarako lan-kontratuak**

(Ikus *Probaldia*)

### **Probintzietako aldizkari ofizialak**

Hitzarmen kolektiboak argitaraztea, §1,  
 90.3.

Duración, §1, 11.2.c).  
 Presunción del carácter común u ordina-  
 rio del contrato, §1, 11.2.k).  
 Forma del contrato, §1, 8.2.  
 Trabajo efectivo adecuado al objeto del  
 contrato, §1, 11.2.f).  
 Concepto, §1, 11.2.  
 Nivel de cualificación, §1, 11.2.  
 Minusválidos, §1, DA 2.  
 Conversión en indefinido, §1, 11.3.  
 Objeto, §1, 11.2.  
 Retribución, §1, 11.2.h).  
 Formación teórica, §1, 11.2.e).  
 Sujetos, §1, 11.2.  
 Certificación, §1, 11.2.g).

### **Recargo de prestaciones**

Compatibilidad, §2, 42.3.

### **Presunciones**

Ante silencio empresarial en despido  
 improcedente, §1, 56.3.  
 De carácter familiar del trabajo, §1,  
 1.3.e).  
 De existencia del contrato de trabajo,  
 §1, 8.1.  
 De duración indefinida del contrato de  
 trabajo, §1, 8.2, 15.3 y 49.1.c).

### **Créditos singularmente privilegiados, §1, 32.3.**

### **Período de prueba**

Derechos y obligaciones, §1, 14.2.  
 Duración, §1, 14.1.  
 Resolución de la relación laboral, §1,  
 14.2.  
 Deducción del tiempo de trabajo en  
 prácticas, §1, 11.1.f)  
 Interrupción del cómputo del período de  
 prueba, §1, 14.3.  
 Cómputo a efectos de antigüedad, §1,  
 14.3.

### **Contrato de trabajo a prueba**

(Véase *Período de prueba*)

### **Boletines oficiales de las provincias**

Publicación de convenios colectivos, §1,  
 90.3.

### **Profesionaltasun-ziurtagiria**

Prestakuntzarako lan-kontratuan, §1, 11.2.g).

### **Propaganda eta publizitatea**

Langileen ordezkarien eskubidea, §1, 64.1.12, 68.d) eta 81.

### **Certificado de profesionalidad**

En contrato de trabajo para la formación, §1, 11.2.g).

### **Propaganda y publicidad**

Derecho de los representantes de los trabajadores, §1, 64.1.12, 68.d) y 81.

## **S**

### **Segurtasun eta higieneko batzordea**

Hur-hurreko arriskuarengatik jarduerak geldiarazteko eskumena, §1, 19.5.

Segurtasun- eta higiene-baldintzak zainztean eta kontrolatzean parte hartzea, §1, 64.1.9.b).

Segurtasun- eta higiene-neurriak ezartzean parte hartzea, §1, 19.3.

### **Segurtasun eta osasuneko batzordea**

Ahalmenak, §2, 39.2.

Eratzea, §2, 38.2.

Eskumenak, §2, 39.1.

Halakorik ez dagoenean, beraren eginkizunak gauzatzea, §2, 36.1.

Kontzeptua, §2, 38.1.

### **Sekretu-eginbeharra**

(Ikus *Lanbide-isilpekoa*)

### **Seme-alabak**

Borondatezko eszedentzia, §1, 46.3.

Edoskitzearen ondoriozko baimena, §1, 37.4.

Jaiotzaren edo heriotzaren ondoriozko baimena, §1, 37.3.b).

(Ikus *Adopzioa, Amatasuna eta Jaiotza*)

### **Sexua**

Berdintasuna ordainsarrietan, §1, 28.

Berezikeriarik eza, §1, 4.2.c) eta 17.1.

### **Sexu-jazarpena, §1, 4.2.e).**

### **Silikosiaren Institutu Nazionala, §2, 2. x. g.**

### **Sindikatu-afiliazioa**

Beregaineko langileena, §3, 3.

### **Comité de seguridad e higiene**

Competencia sobre paralización de actividades por inminente peligro, §1, 19.5.

Participación en la vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene, §1, 64.1.9.b).

Participación en adopción de medidas de seguridad e higiene, §1, 19.3.

### **Comité de seguridad y salud**

Facultades, §2, 39.2.

Constitución, §2, 38.2.

Competencias, §2, 39.1.

Ejercicio de sus facultades cuando no exista, §2, 36.1.

Concepto, §2, 38.1.

### **Deber de secreto**

(Véase *Sigilo profesional*)

### **Hijos**

Excedencia voluntaria, §1, 46.3.

Permiso por lactancia, §1, 37.4.

Permiso por nacimiento o muerte, §1, 37.3.b).

(Véanse *Adopción, Maternidad y Nacimiento*)

### **Sexo**

Igualdad de remuneración, §1, 28.

No discriminación, §1, 4.2.c) y 17.1.

### **Acoso sexual, §1, 4.2.e).**

### **Instituto Nacional de Silicosis, §2, DA 2.**

### **Afiliación sindical**

De trabajadores por cuenta propia, §3, 3.

Ideologia-askatasuna, §3, 2.1.b) eta 2.1.c).  
Eskubidea aitortzea, §3, 2.1.b).

### Sindikatuak

Bereizkeriarik eza afiliazioaren eta sindikatu-ekintzaren ondorioz, §1, 4.2.c) eta 17.1.; §3, 12.

Demokrazia-printzipioa  
(Ikus *Demokrazia*)

Desegitea (eskumen judiziala), §3, 2.1.a) eta 2.2.c).

Erantzukizuna, §3, 5.1 eta 5.2.

Eskumenak

Enplegua sustatzeko neurriak, §1, 17.3.

Hauteskundeetan erreklamazioak, §1, 76.2.

Hitzarmen kolektiboak negoziatzeko legitimazioa, §1, 83, 87, 88 eta 92.

Instituzio-partaidetza, §1, 9. x. i.

Lanaldia luzatzea edo murriztea, §1, 34.7 eta 5. x. i.

Lan-baldintzak jarduera-adarren araberaren arautzea, §1, 7. x. g.

Lanbide arteko gutxieneko alokairua ezartzea, §1, 27.1.

Langileen ordezkari izateko hautagaiak aurkeztea, §1, 67; §3, 2.2.d).

Langileen ordezkariak hautatzeko hauteskundeetan parte hartzea, §3, 2.2.d).

Osasungaitz, nekagarri, kaltegarri nahiz arriskutsuak diren jarduerak adieraztea, §1, 6.2.

Sektore berezietan ordezkariak kolektiboko eskubideak aplikatzea, §1, 3. a. x.

Gaitasuna, §3, 4.1 eta 4.7.

Hauteskundeetako emaitzak ematea, §1, 75.7.

Jarduera, §3, 2.2.d).

Laguntzailekideak, §3, 14.

Nortasun juridikoa, §3, 4.1 eta 4.7.

Libertad ideológica, §3, 2.1.b) y 2.1.c).  
Reconocimiento de derecho, §3, 2.1.b).

### Sindicatos

No discriminación por afiliación y acción sindical, §1, 4.2.c) y 17.1.; §3, 12.

Principio de democracia  
(Véase *Democracia*)

Disolución (competencia judicial), §3, 2.1.a) y 2.2.c).

Responsabilidad, §3, 5.1 y 5.2.

Competencias

Medidas de fomento del empleo, §1, 17.3.

Reclamaciones en materia electoral, §1, 76.2.

Legitimación para negociar convenios colectivos, §1, 83, 87, 88 y 92.

Participación institucional, §1, DT 9.

Establecimiento de ampliaciones o limitaciones a la jornada, §1, 34.7 y DT 5.

Regulación de condiciones de trabajo por rama de actividad, §1, DA 7.

Fijación del salario mínimo interprofesional, §1, 27.1.

Presentación de candidatos para representantes de trabajadores, §1, 67; §3, 2.2.d).

Participación en elecciones a representantes de personal, §3, 2.2.d).

Declaración de actividades insalubres, penosas, nocivas o peligrosas, §1, 6.2.

Aplicación de los derechos de representación colectiva en sectores especiales, §1, DF 3.

Capacidad, §3, 4.1 y 4.7.

Atribución de resultados electorales, §1, 75.7.

Actividad, §3, 2.2.d).

Coadyuvantes, §3, 14.

Personalidad jurídica, §3, 4.1 y 4.7.

**Ordezkaritza**

Ordezkaritza handiena, §1, 6.2, 17.3, 27.1, 34.7, 67, 83.2, 83.3, 87.2.a) eta 87.2.b).

Orokorra, §1, 85.1 eta 87.2.c).  
(Ikus *Ordezkaritza handieneko sindikatuak*)

Sortzea, §3, 2.1.a).

Sustraitzea, §3, 6 eta 7.

Sustraitze-indizea, §1, 87.2.

Ugazabek kontrolatutakoak debekatzea, §3, 13.

Zerga-tratamendua, §3, 5.4.

(Ikus *Sindikatu-ekintza, Sindikatu-askatasuna eta Ordezkaritza handieneko sindikatuak*)

**Sindikatu-askatasuna**

Arautzea, §3, 1.etik 3.era.

Babesa, §3, 12.etik 15.era.

Edukia, §3, 2.1.

Sindikatuua uzteko eskubidea, §3, 2.1.b).

Sindikatuak sortzea, §3, 2.1.a).

Sindikatuan afiliatzeko eskubidea, §3, 2.1.b).

Sindikatu-jarduerarako eskubidea, §3, 2.1.d).

Sindikatu-ordezkaririk hautatzeko eskubidea, §3, 2.1.c).

Egikaritzea, §3, 2.2.

Federazio, konfederazio eta nazioarteko erakundeak eratzea, §3, 2.2.b).

Federazio, konfederazio eta nazioarteko erakundeetan afiliatzea, §3, 2.2.b).

Federazioak, konfederazioak eta nazioarteko erakundeak uztea, §3, 2.2.b).

Hautagai-zerrendak aurkeztea ordezkaritza bateratuko organoetan edo sindikatuaz besteko ordezkaritza-organoetan, §3, 2.2.d).

(Ikus *Langileen eskuordeak eta enpresa-batzordeak*)

Sindikatuaren barne-administrazioa antolatzea, §3, 2.2.a).

**Representatividad**

Mayor representatividad, §1, 6.2, 17.3, 27.1, 34.7, 67, 83.2, 83.3, 87.2.a) y 87.2 b).

General, §1, 85.1 y 87.2.c).  
(Véase *Sindicatos más representativos*)

Fundación, §3, 2.1.a).

Implantación, §3, 6 y 7.

Índice de implantación, §1, 87.2.

Proscripción de los controlados por patronos, §3, 13.

Tratamiento fiscal, §3, 5.4.

(Véase *Acción sindical, Libertad sindical y Sindicatos más representativos*)

**Libertad sindical**

Regulación, §3, 1 a 3.

Tutela, §3, 12 a 15.

Contenido, §3, 2.1.

Derecho a separarse de sindicato, §3, 2.1.b).

Fundación de sindicatos, §3, 2.1.a).

Derecho a afiliarse en sindicato, §3, 2.1.b).

Derecho a la actividad sindical, §3, 2.1.d).

Derecho a elegir representantes del sindicato, §3, 2.1.c).

Ejercer, §3, 2.2.

Constitución de federaciones, confederaciones y organizaciones internacionales, §3, 2.2.b).

Afiliación a federaciones, confederaciones y organizaciones internacionales, §3, 2.2.b).

Separación de federaciones, confederaciones y organizaciones internacionales, §3, 2.2.b).

Presentación de candidaturas a órganos de representación unitaria o extrasindical, §3, 2.2.d).

(Véase *Delegados de personal y comités de empresa*)

Organización de la administración interna del sindicato, §3, 2.2.a).

Sindikatuaren ekintza-egitaraua azaltzea, §3, 2.2.a).

Sindikatuaren estatutuak eta erregelamendua idaztea, §3, 2.2.a).

Sindikatuaren jarduera antolatzea, §3, 2.2.a).

(Ikus *Gatazka kolektiboak*, *Banako gatazkak*, *Greba* eta *Negoziazio kolektiboa*)

Eskubidea aitortzea, §3, 1.2.

Esku-sartzea, §3, 12, 13, 14 eta 15.

Haren araberako bereizkeria, §3, 12.

Jurisdikzio-babesa, §3, 13, 14 eta 15.

Salbuetsitako subjektuak, §3, 3.1.

Titularrak

Enpresaburuak, §3, x. in.

Epaile, magistratu eta fiskalak, §3, 1.4.

Funtzionarioak, §3, 1.2.

Izera militarrik gabeko segurtasun-kidego eta -indarrak, §3, 1.5.

Langileak, §3, 1.1.

(Ikus *Sindikatu-ekintza*, *Sindikatu-afiliazioa*, *Enpresaburuen elkarteak*, *Sindikatu-atalak* eta *Sindikatuak*)

### Sindikatu-atalak

250 langile baino gehiagoko enpresetan, §3, 10.

Enpresako hitzarmenak negoziatzeko legitimazioa, §1, 87.1 eta 88.2.

Eratzea, §3, 8.1.a).

Langileak ordezkatzeko organoetan dagoen sindikatua, §3, 8.2.

Ordezkaritza handieneko sindikatua, §3, 8.2.

(Ikus *Sindikatu-eskuordeak*)

### Sindikatu-ekintza

Autobabesa, §3, 1 eta 2.

Enpresan edo lantokian, §3, 8.

Bilerak egitea, §3, 8.1.b).

Sindikatuaren informazioa jasotzea, §3, 8.1.c).

Sindikatu-atalak eratzea, §3, 8.1.a).

Formular el programa de acción del sindicato, §3, 2.2.a).

Redacción de estatutos y reglamento del sindicato, §3, 2.2.a).

Organización de la actividad del sindicato, §3, 2.2.a).

(Véanse *Conflictos colectivos*, *Conflictos individuales*, *Huelga* y *Negociación colectiva*)

Reconocimiento del derecho, §3, 1.2.

Injerencia, §3, 12, 13, 14 y 15.

Discriminación en base a ella, §3, 12.

Protección jurisdiccional, §3, 13, 14 y 15.

Sujetos exceptuados, §3, 3.1.

Titulares

Empresarios, §3, DD.

Jueces, magistrados y fiscales, §3, 1.4.

Funcionarios, §3, 1.2.

Cuerpos y Fuerzas de Seguridad sin carácter militar, §3, 1.5.

Trabajadores, §3, 1.1.

(Véanse *Acción sindical*, *Afiliación sindical*, *Asociaciones empresariales*, *Secciones sindicales* y *Sindicatos*)

### Secciones sindicales

En empresas de más de 250 trabajadores, §3, 10.

Legitimación para negociar convenios de empresa, §1, 87.1 y 88.2.

Constitución, §3, 8.1.a).

De sindicato presente en órganos de representación del personal, §3, 8.2.

De sindicato más representativo, §3, 8.2.

(Véase *Delegados sindicales*)

### Acción sindical

Autotutela, §3, 1 y 2.

En la empresa o centro de trabajo, §3, 8.

Celebración de reuniones, §3, 8.1.b).

Recibir información del sindicato, §3, 8.1.c).

Constitución de secciones sindicales, §3, 8.1.a).

Sindikatu-informazioa banatzea, §3, 8.1.b).

Sindikatu-kuotak biltzea, §3, 8.1.b).

Izateko eskubidea, §3, 2.1.d), 2.2.d) eta 3. x.g.

(Ikus *Sindikatu-askatasuna*)

### Sindikatu-elkarteak

Laneko segurtasun eta osasuna

Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikus-  
katzaitzarekin elkarlana, §2, 40.

Laneko Segurtasun eta Osasunaren  
Batzorde Nazionalaren osaketa, §2, 13.2.

Prebentzio-politikan parte hartzea, §2, 5.1.b).

(Ikus *Sindikatuak*)

### Sindikatu-eskuordeak

Bermeak, §3, 10.3.

Eskubideak, §3, 10.3.

Kaleratzea, §1, 55.1 eta 56.4.

Kopurua, §3, 10.2.

Sindikatu-atalak, §3, 10.

### Sindikatu-estatutuak

Akatsak ongitzea, §3, 4.3.

Aldaraztea, §3, 4.8.

Aurkaraztea, §3, 4.6

Beharrezkoak nortasun juridikoa izate-  
ko, §3, 4.1.

Berri ematea, §3, 4.3 eta 4.4.

Edukia, §3, 4.2.

Gordailua, §3, 4 eta 1.2 a. x.

Hirugarrenek aztertzea, §3, 4.5.

Idaztea, §3, 2.2.a).

### Sindikatu-federazioak eta -konfederazioak

Afiliatzeko askatasuna, §3, 2.2.b).

Eratzeko askatasuna, §3, 2.2.b).

Uzteko askatasuna, §3, 2.2.b).

(Ikus *Sindikatu-erakundeak*)

### Sindikatu-kargua

Baimenak, §1, 37.3.e).

Bateraezintasunak, §3, 3.2.

Distribución de información sin-  
dical, §3, 8.1.b).

Recaudación de cuotas sindica-  
les, §3, 8.1.b).

Derecho a ella, §3, 2.1.d), 2.2.d) y  
DA 3.

(Véase *Libertad sindical*)

### Asociaciones sindicales

Seguridad y salud laboral

Colaboración con la Inspección de  
Trabajo y Seguridad Social, §2,  
40.

Composición de la Comisión Na-  
cional de Seguridad y Salud en el  
Trabajo, §2, 13.2.

Participación en la política preventi-  
va, §2, 5.1.b).

(Véase *Sindicatos*)

### Delegados sindicales

Garantías, §3, 10.3.

Derechos, §3, 10.3.

Despido, §1, 55.1 y 56.4.

Número, §3, 10.2.

Secciones sindicales, §3, 10.

### Estatutos sindicales

Subsanación de defectos, §3, 4.3.

Modificación, §3, 4.8.

Impugnación, §3, 4.6.

Necesarios para obtener personalidad  
jurídica, §3, 4.1.

Publicidad, §3, 4.3 y 4.4.

Contenido, §3, 4.2.

Depósito, §3, 4 y DF 1.2.

Examen por terceros, §3, 4.5.

Redacción, §3, 2.2.a).

### Federaciones y confederaciones sindicales

Libertad de afiliación, §3, 2.2.b).

Libertad de creación, §3, 2.2.b).

Libertad de separación, §3, 2.2.b).

(Véase *Organizaciones sindicales*)

### Cargo sindical

Permisos, §1, 37.3.e).

Incompatibilidades, §3, 3.2.



Borondatezko eszedentzia, §1, 46.4.  
 Enpresan berriro sartzea, §1, 46.5.  
 Hutsuneak, §1, 46.5.  
 Onura-bideak, §3, 9.  
 Lanpostua erreserbatzea, §1, 48.3.

### Sindikatu kide egitea

Bereizkeriarik eza, §1, 4.2.c) eta 17.1.  
 Eskubidea, §1, 4.1.b).  
 (Ikus *Sindikatu-askatasuna*, *Sindikatu-erakundeak* eta *Sindikatuak*)

### Sindikatu-kuota

Bereri langileek biltzea, §3, 8.1.b).  
 Enpresaburuak deskontatzea, §3, 11.2.  
 Enbargaezintasuna, §3, 5.3.

### Sindikatu-ordezkaririk

Baimenak izateko eskubidea, §1, 37.3.e).  
 Eszedentzia izateko eskubidea sindikatu-eginkizunak izateagatik, §1, 46.4 eta 48.3.  
 Negoziazio-batzordean partaidetza, §3, 9.2.  
 Negoziazio kolektiborako legitimazioa, §1, 87.1.  
 Ordaindutako baimenak hitzarmen kolektiboak negoziatzeko, §3, 9.2.

### Sindikatu-ordezkaritza enpresan

(Ikus *Sindikatu-eskuordeak* eta *Sindikatu-atalak*)

### Soldadutza

Lan-kontratua eteteko arrazoa, §1, 45.1.e).  
 Lanpostua erreserbatzea, §1, 48.1 eta 48.3.

### Sozietateak

Kontseilariak edo administrazio-organotako kideak Langileen Estatutuaren aplikazio-esparrutik baztertzea, §1, 1.3.c).

### Subrogazioa

Alokairuak Bermatzeko Funtsak alokairuak ordaintzea eta kalte-ordainak ematea, §1, 33.  
 Enpresa-ondorengotzan, §1, 44.

Excedencia voluntaria, §1, 46.4.  
 Reingreso, §1, 46.5.  
 Vacantes, §1, 46.5.  
 Prerrogativas, §3, 9.  
 Reserva de puesto de trabajo, §1, 48.3.

### Sindicación

No discriminación, §1, 4.2.c) y 17.1.  
 Derecho, §1, 4.1.b).  
 (Véanse *Libertad sindical*, *Organizaciones sindicales* y *Sindicatos*)

### Cuota sindical

Recaudación por trabajadores, §3, 8.1.b).  
 Descuento por empresario, §3, 11.2.  
 Inembargabilidad, §3, 5.3.

### Representantes sindicales

Derecho a permisos, §1, 37.3.e).  
 Derecho a excedencia por ejercicio de funciones sindicales, §1, 46.4 y 48.3.  
 Participación en comisión negociadora, §3, 9.2.  
 Legitimación para la negociación colectiva, §1, 87.1.  
 Permisos retribuidos para la negociación de convenios colectivos, §3, 9.2.

### Representación sindical en la empresa

(Véanse *Delegados sindicales* y *Secciones sindicales*)

### Servicio militar

Causa de suspensión del contrato de trabajo, §1, 45.1.e).  
 Reserva del puesto de trabajo, §1, 48.1 y 48.3.

### Sociedades

Exclusión del ámbito de aplicación del Estatuto de los Trabajadores de consejeros o miembros de los órganos de administración, §1, 1.3.c).

### Subrogación

Pago de salarios e indemnizaciones por el Fondo de Garantía Salarial, §1, 33.  
 En la sucesión de la empresa, §1, 44.

**T**

**Taldeko burua, §1, 10.2.**

**Taldeko lan-kontratua**

Kontzeptua, §1, 10.2.

Taldeko burua, §1, 10.2.

**Taloia**

Alokairuak ordaintzea, §1, 29.4.

**Tartekaritza**

Borondatezkoa gatazka kolektiboetan,  
§4, 24 eta 25.

Hauteskundeetan, §1, 76.

Nahitaezkoa greban, §4, 10.

**Tartekaritza-laudoa**

Gatazka kolektiboetako prozeduran, §4,  
24.

Greba eta aldaberritze-gatazkak, §4, 11.c)  
eta 20.

**Teknologia-, ekonomia-, antolaketa- eta ekoizpen-arrazoien ondoriozko kale-  
ratzea**

Kolektiboa

(Ikus *Kaleratze kolektiboa eta En-  
plegu-erregulazioko espedientea*)

Objektiboa

(Ikus *Arrazoi objektiboen ondorioz-  
ko kaleratzea*)

**Titulartasuna**

Aldaketa enpresan, §1, 44.

**Titulartasuna aldatzea**

Enpresan, §1, 44.

(Ikus *Subrogazioa*)

**Titulazioa**

Mugigarritasun-ondoreetarako, §1, 39.

Praktikaldiko lan-kontratua, §1, 11.1.

**Tituladun teknikariak**

Ez lehiatzeko ituna, §1, 21.2.

Probaldia, §1, 14.1.

**Toki Administrazioa**

Lan-arriskuak prebenitzea

Administrazioen koordinazioa, §2, 11.

Organo desberdinei eratzxikitako egin-  
kizunak, §2, 3.b) x. g.

**Jefe de grupo, §1, 10.2.**

**Contrato de trabajo en grupo**

Concepto, §1, 10.2.

Jefe de grupo, §1, 10.2.

**Talón**

Pago de salarios, §1, 29.4.

**Arbitraje**

Voluntario en conflictos colectivos, §4,  
24 y 25.

En materia electoral, §1, 76.

Obligatorio en huelga, §4, 10.

**Laudo arbitral**

En procedimiento de conflictos colecti-  
vos, §4, 24.

Huelga y conflictos novatorios, §4,  
11.c) y 20.

**Despido por causas tecnológicas, econó-  
micas, organizativas o de producción**

Colectivo

(Véase *Despido colectivo y Expe-  
diente de regulación de empleo*)

Objetivo

(Véase *Despido por causas objetivas*)

**Titularidad**

Cambio en la empresa, §1, 44.

**Cambio de titularidad**

En la empresa, §1, 44.

(Véase *Subrogación*)

**Titulación**

A efectos de movilidad, §1, 39.

Contrato de trabajo en prácticas, §1, 11.1.

**Técnicos titulados**

Pacto de no competencia, §1, 21.2.

Período de prueba, §1, 14.1.

**Administración local**

Prevención de riesgos laborales

Coordinación administrativa, §2, 11.

Funciones atribuidas a órganos dife-  
rentes, §2, DA 3.b).

**Tokiko zein lanbideko ohiturak**

Agerpen bereziak

Alokairua likidatu eta ordaintzeko data eta tokia zehaztea, §1, 29.1.

Langileak arreta izateko eta elkarlanean aritzeko duen eginbeharra zehaztea, §1, 20.2.

Aplikatzeta, §1, 3.4.

Lan-harremanen iturriak, §1, 3.1.d).

**Tokiko zein lanbideko usadioak**

Aplikatzeta, §1, 3.4.

Lan egiteko betebeharrak betetzeko, §1, 20.2.

Lan-harremanen iturria, §1, 3.1.d).

**Toki-korporazioak**

Funtzionarioak Langileen Estatutuaren aplikazio-esparrutik baztertzeta, §1, 1.3.a).

**Toxikomania**

Kaleratze-arrazoia, §1, 54.2.f).

**Transakzioa, §1, 3.5.**

**Tratu duina emateko eginbeharra, §1, 4.2.e), 18 eta 20.3.**

**Tratu-berdintasuna**

Aldi baterako langileei segurtasun- eta osasun-arloan, §2, 28.1.

Orokorrean, §1, 4.2.c), 17.1 eta 69.2.

Sexuaren ondorioz, §1, 24.2, 28 eta 37.4.

**Tributuak**

(Ikus *Zergen eta Gizarte Segurantzaren zamak*)

**Tutoreak**

Kontratatzeko adostasuna, §1, 7.b).

**Txandak**

(Ikus *Lana. Txandakoa*)

**Costumbres locales y profesionales**

Manifestaciones específicas

Determinación de la fecha y lugar para la liquidación y el pago del salario, §1, 29.1.

Determinación del deber de diligencia y colaboración del trabajador, §1, 20.2.

Aplicación, §1, 3.4.

Fuentes de la relación laboral, §1, 3.1.d).

**Usos locales y profesionales**

Aplicación, §1, 3.4.

En el cumplimiento de la obligación de trabajar, §1, 20.2.

Fuente de la relación laboral, §1, 3.1.d).

**Corporaciones locales**

Exclusión de su personal funcionario del ámbito de aplicación del Estatuto de los Trabajadores, §1, 1.3.a).

**Toxicomanía**

Causa de despido, §1, 54.2.f).

**Transacción, §1, 3.5.**

**Deber de trato digno, §1, 4.2.e), 18 y 20.3.**

**Igualdad de trato**

A trabajadores temporales en materia de seguridad y salud, §2, 28.1.

En general, §1, 4.2.c), 17.1 y 69.2.

Por razón de sexo, §1, 24.2, 28 y 37.4.

**Tributos**

(Véase *Cargas fiscales y de Seguridad Social*)

**Tutores**

Consentimiento para contratar, §1, 7.b).

**Turnos**

(Véase *Trabajo. A turnos*)

---

**U**
**Ugazaba**

(Ikus *Enpresaburua*)

**Patrono**

(Véase *Empresario*)

### **Ugazabek enpresa ixtea**

- Arrazoiak, §4, 12.1.
- Enpresa berriro zabaltzea, §4, 14.
- Enpresaburuari ezar dakizkioken zehapenak, §4, 15.
- Iraupena, §4, 13.2.
- Lan-agintaritzari horren berri ematea, §4, 13.1.
- Ondoreak, §4, 12.2.
- (Ikus *Enpresa legez ixtea*)

### **Ugazaberia**

- (Ikus *Enpresaburuen elkarreak*)

### **Urritu fisiko, psikiko eta zentzumenezkoak**

- (Ikus *Minusbaliatuak eta Gaitasun mugatua duten pertsonak*)

### **Urteberria**

- Estatu osoko jaia, §1, 37.2.

### **Urteko oporrak**

- Egutegia, §1, 38.3.
- Ez dira zenbatzen lanera ez-joate gisa, §1, 52.d).
- Ezartzea, §1, 38.2 eta 38.3.
- Iraupena, §1, 38.1.
- Murrizteko zehapenak debekatzea, §1, 58.3.

## **Z**

### **Zehapenak**

- Langileari orokorrean, §1, 58 eta 64.1.7.
- Langileen ordezkariari, §1, 68.a) eta 68.c); §2, 21.4.

### **Zergen eta Gizarte Segurantzaren zamak**

- Langileak ordaintzeko betebeharra, §1, 26.4.

### **Zigortuak**

- Izarea bereziko lan-harremanak, §1, 2.1.c).

### **Cierre patronal**

- Causas, §4, 12.1.
- Reapertura, §4, 14.
- Sanciones al empresario, §4, 15.
  
- Duración, §4, 13.2.
- Comunicación a la autoridad laboral, §4, 13.1.
- Efectos, §4, 12.2.
- (Véase *Cierre legal de la empresa*)

### **Patronal**

- (Véase *Asociaciones empresariales*)

### **Disminuidos físicos, psíquicos y sensoriales**

- (Véanse *Minusválidos y Personas con capacidad limitada*)

### **Año nuevo**

- Fiesta de ámbito estatal, §1, 37.2.

### **Vacaciones anuales**

- Calendario, §1, 38.3.
- No se computan como faltas de asistencia, §1, 52.d).
- Fijación, §1, 38.2 y 38.3.
- Duración, §1, 38.1.
- Prohibición de sanciones que las disminuyan, §1, 58.3.

### **Sanciones**

- Al trabajador en general, §1, 58 y 64.1.7.
- A representantes del personal, §1, 68.a) y 68.c); §2, 21.4.

### **Cargas fiscales y de Seguridad Social**

- Obligación de ser satisfechas por el trabajador, §1, 26.4.

### **Penados**

- Relación laboral de carácter especial, §1, 2.1.c).

# IVAP

HERRI ARDURALARITZAREN  
EUSKAL ERAKUNDEA

Erakunde Autonomiaduna  
Organismo Autónomo del



EUSKO JAURLARITZA  
GOBIERNO VASCO



Universidad de  
Deusto

Deustuko  
Unibertsitatea

