

PROPOSICIÓN DE LEY 0005/2016

COMISIÓN DE TRABAJO

LEY SOBRE LOS CONTRATOS LABORALES Y CONVENIOS COLECTIVOS EN EL MARCO DE UNA REPÚBLICA CATALANA INDEPENDIENTE

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Una vez aprobadas la Ley de Transitoriedad Jurídica y Fundacional de la República y la Ley del referéndum de autodeterminación, es imprescindible dotar de forma jurídica, de manera transitoria, a los diferentes elementos constitutivos básicos de la República para que automáticamente se pueda empezar a funcionar con la máxima eficacia. Sabedores de que no se pueden producir vacíos legales, la regulación de los ordenamientos jurídicos en diversos ámbitos se deberá llevar a cabo de manera ordenada, gradual y con plena seguridad jurídica.

Uno de los principios jurídicos fundamentales en que se basa el nuevo sistema de relaciones laborales en Cataluña es el contenido en el artículo 19 de la Ley de Transitoriedad Jurídica, el cual reconoce la subrogación en contratos, convenios y acuerdos por parte de la República. La idea en nuestro ordenamiento jurídico de la transferencia de competencias, derechos y poderes se entiende como el objeto primero y primera finalidad de la presente Ley. Si bien crea una regulación laboral en materia de contratos por primera vez para esta República, también procura ser continuista en relación con la posición del Estado catalán para con la Generalitat y el Estado español.

Resulta así imperativo ir más allá y especificar todas aquellas características y modalidades que conciernen a los diversos contratos laborales, mediante una Ley de carácter ordinario. Esta Ley pretende unificar sistemáticamente los precedentes y posibilitar un desarrollo progresivo y progresista del contenido esencial del derecho laboral que imperaba antes de la República, dando un tratamiento unificado en un texto legal único que incluya la información y claridad necesarias. Con ello se otorga la facultad de intervenir y defender los intereses de todos los sujetos protagonistas en el ámbito laboral, al igual que se instauran los derechos y deberes que les corresponden.

Sin embargo, persigue otro objetivo no menos importante. No quiere regular todos los elementos constitutivos de los contratos de modo que delega cierto poder constituyente a la negociación colectiva, de esta manera la libertad de maniobra en el futuro no resulta condicionada por decisiones tomadas durante dicha etapa transitoria. Por ello la posibilidad de actuar en tutela y protección de los intereses colectivos de los trabajadores se atribuye a los propios protagonistas del conflicto, como expresión de su posición de libertad y eligiendo, en ejercicio de su propia autonomía, los medios más congruentes a dicho fin.

El criterio que preside y guía toda la regulación de la Ley sobre los contratos laborales en el marco de una República catalana independiente, es el de asegurar la máxima continuidad posible a lo ya establecido, unificándolo en un solo texto legal con el ánimo de otorgar información y capacidad de actuación a los diferentes actores, delegando regulación posterior a las negociaciones colectivas para

que la adecuación y progreso de la Ley que se presenta. En suma, la República catalana se erige con la competencia exclusiva en materia de legislación laboral y legislación civil para que sea aplicada tanto a empresarios como a trabajadores catalanes con el fin de servirles de guía, así como de ayuda para la interpretación.

TÍTULO I DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO

CAPÍTULO 1 Disposiciones generales

Sección 1. Ámbito de aplicación

Artículo 1. Competencia de la República.

1. La República catalana tiene competencia exclusiva en materia de legislación laboral y legislación civil.

2. Esta ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente tanto catalanes como extranjeros 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, de una empresa catalana o que se encuentre en territorio catalán.

3. La legislación laboral catalana será de aplicación al trabajo que presten los trabajadores catalanes y/o extranjeros contratados en Cataluña al servicio de empresas catalanas en el extranjero, sin perjuicio de las normas de orden público aplicables en el lugar de trabajo. Dichos trabajadores tendrán los derechos económicos, sociales, civiles y políticos que les corresponderían de trabajar en territorio catalán.

Artículo 2. Espíritu del empresario.

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

Artículo 3. Región de Aragón.

En conformidad con lo dispuesto en el artículo 5 de la Ley de Transitoriedad Jurídica, la República catalana tiene competencia exclusiva en materia de legislación laboral en la región autónoma de Aragón.

Artículo 4. Fuentes de la relación laboral.

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

- a. Por las disposiciones legales y reglamentarias de la República catalana.
- 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 catalanes.

Sección 2. Elementos y modalidades del contrato de trabajo

Artículo 5. Forma del contrato.

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 aquel.

Artículo 6. Validez del contrato.

Si resultase nula solo una parte del contrato de trabajo, este permanecerá válido en lo restante, y se entenderá completado con los preceptos jurídicos adecuados conforme a lo dispuesto en el artículo 4.

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.

Artículo 7. Contrato formativo.

El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado únicamente superior, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los dos años siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.

Artículo 8. Contrato a tiempo parcial.

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 «trabajador 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.

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

- a. El contrato, conforme a lo dispuesto en el artículo 5, se deberá formalizar necesariamente por escrito. En el contrato deberá figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas, así como el modo de su distribución según lo previsto en convenio colectivo.
- b. Cuando el contrato a tiempo parcial conlleve la ejecución de una jornada diaria inferior a la de los trabajadores a tiempo completo y esta se realice de forma partida, solo será posible efectuar una única interrupción en dicha jornada diaria, salvo que se disponga otra cosa mediante convenio colectivo.

- c. Los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias.
- d. Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo.
- e. La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo 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. El trabajador no podrá ser despedido ni sufrir ningún otro tipo de sanción o efecto perjudicial por el hecho de rechazar esta conversión, sin perjuicio de las medidas que puedan adoptarse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

CAPÍTULO II

Contenido del contrato de trabajo

Sección 1. Duración del contrato

Artículo 9. Periodo de prueba.

Podrá concertarse por escrito un periodo 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 periodo de prueba no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores, siempre y cuando sean catalanes. En caso contrario la duración se podría prolongar hasta los 8 meses. En las empresas de menos de veinticinco trabajadores el periodo de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados.

Durante el periodo 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.

Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento expreso por la parte contratante, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

Artículo 10. Duración del contrato.

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

En el caso de los contratos de duración determinada siempre tendrán preferencias los ciudadanos catalanes. Podrán celebrarse dicho tipo de contratos en los siguientes supuestos:

- a. Cuando se contrate al trabajador, preferiblemente catalán, 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. Estos contratos no podrán tener una duración superior a tres años ampliable hasta doce meses más por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior. Transcurridos estos plazos, únicamente los trabajadores catalanes adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa.
- 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, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior 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.

c. Por convenio colectivo se podrán determinar las actividades en las que puedan contratarse trabajadores que no sean catalanes, así como fijar criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de esta modalidad contractual y la plantilla total de la empresa.

2. Adquirirán la condición de trabajadores fijos, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, los catalanes que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el periodo 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. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, los trabajadores catalanes 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 o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, 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.

5. Los trabajadores catalanes con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que los trabajadores catalanes con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades 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.

Artículo 11. Contrato fijo-discontinuo.

El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo 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. También cabrá la posibilidad de establecer un contrato distinto siempre y cuando sea aceptado por las negociaciones con los convenios y siempre evaluando las circunstancias del trabajo en concreto.

Sección 2. Derechos y deberes derivados del contrato

Artículo 12. No discriminación en las relaciones laborales.

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 den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones

de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro de la República catalana. Así pues, no se podrá discriminar a ningún trabajador que se haya movilizado en el proceso independentista o que exalte los valores catalanes.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, la negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso a personas del sexo menos representado en el grupo profesional de que se trate.

Sección 3. Clasificación profesional y promoción en el trabajo

Artículo 13. Promoción en el trabajo.

El trabajador tendrá derecho:

- a. Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con 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.
- c. Al disfrute de permisos o exenciones para asistir a movimientos catalanistas o actividades de espíritu catalán ya sean políticas, culturales o económicas

Artículo 14. Ascensos.

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, las facultades organizativas del empresario, y el compromiso laboral para con la República catalana.

Sección 4. Salarios y garantías salariales

Artículo 15. Salario.

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 periodos de descanso computables como de trabajo.

En ningún caso, el salario en especie podrá superar el cuarenta por ciento de las percepciones salariales del trabajador, ni dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero del salario mínimo interprofesional.

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 República catalana y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

Todas las cargas fiscales a cargo del trabajador serán satisfechas por el mismo.

Artículo 16. Salario mínimo interprofesional.

La República catalana 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 de consumo.
- b. La productividad media nacional alcanzada.
- c. El incremento de la participación del trabajo en la renta nacional.
- d. La coyuntura económica general.

Artículo 17. 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 periodo 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.

2. El interés por mora en el pago del salario será el cinco por ciento de lo adeudado.

Artículo 18. Gratificaciones extraordinarias.

El trabajador tiene derecho a una gratificación extraordinaria al año que se concretará en la relación contractual entre empresario y trabajador o bien en los convenios colectivos. Pudiendo también verse ampliada el número de gratificaciones si en el convenio colectivo se decidiese. También se fijará por convenio colectivo la cuantía de tales gratificaciones.

Artículo 19. El Fondo de Garantía Salarial.

El Fondo de Garantía Salarial, organismo autónomo adscrito al Ministerio de Empleo, 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 o concurso del empresario.

- a. 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.
- b. 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.
- c. En el supuesto de procedimiento concursal solicitado en Cataluña en relación con una empresa con actividad en el territorio de al menos otro Estado miembro de la Unión Europea,

el Fondo de Garantía Salarial estará obligado a proporcionar información a la institución de garantía del Estado en cuyo territorio los trabajadores de la empresa en estado de insolvencia hayan ejercido o ejerzan habitualmente su trabajo, en particular, poniendo en su conocimiento los créditos pendientes de pago de los trabajadores, así como los satisfechos por el propio Fondo de Garantía Salarial.

Sección 5. Tiempo de trabajo

Artículo 20. Jornada.

1. La duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo.

2. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de treinta y cinco horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

3. 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. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

4. La compensación de las diferencias, por exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo legal o pactada será exigible según lo acordado en convenio colectivo o, a falta de previsión al respecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

5. Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, diez horas.

6. Los trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo.

7. Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un periodo de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos. Este periodo de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo cuando así esté establecido o se establezca por convenio colectivo o contrato de trabajo.

8. 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.

9. Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.

10. El Gobierno, 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 los descansos, para aquellos sectores y trabajos que por sus peculiaridades así lo requieran.

Artículo 21. 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 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 setenta al año.

3. 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.

4. El Gobierno podrá suprimir o reducir el número máximo de horas extraordinarias por tiempo determinado, con carácter general o para ciertas ramas de actividad, para incrementar las oportunidades de colocación de los trabajadores en situación de desempleo.

5. 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.

Artículo 22. Trabajo nocturno, trabajo a turnos y ritmo de trabajo.

1. A los efectos de lo dispuesto en esta 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.

2. La jornada de trabajo de los trabajadores nocturnos no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio, en un periodo de referencia de quince días.

3. Para la aplicación de lo dispuesto en el párrafo anterior, se considerará trabajador nocturno a aquel que realice normalmente en periodo 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 periodo una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual.

4. 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.

5. 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, y equivalente al de los restantes trabajadores de la empresa.

Artículo 23. Descanso semanal, fiestas y permisos.

1. Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por periodos 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.

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 1 de enero, (Año Nuevo), 1 de mayo (Fiesta del Trabajo), 24 de junio (San Juan), 15 de agosto (Virgen de la Asunción), 11 de septiembre (Día Nacional de Cataluña) y 25 de diciembre (la Natividad del Señor).

3. Los trabajadores, además, tendrán derecho a tener como días libres de trabajo, sin que estos computen como vacaciones, los días en los que se proclamen *referenda*, los días en los que las agrupaciones políticas catalanas tengan primarias o algún proceso de elección en los que afiliados participen, así como los días en los que se conmemore a una figura relevante en la historia o el folclore catalán.

Respetando las expresadas en el apartado anterior, el Gobierno Catalán 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.

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 y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes 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 periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

4. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

a. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

b. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

5. En el caso de nacimiento 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 del salario.

6. Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán 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.

Artículo 24. Vacaciones anuales.

1. El periodo de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será el pactado en convenio colectivo o contrato individual. En ningún caso la duración será inferior a treinta días naturales.

2. El periodo o periodos 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.

CAPÍTULO III

Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo

Sección 1. Suspensión del contrato

Artículo 25. 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.
 - d. Maternidad, paternidad, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.
 - e. Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses.
 - f. Ejercicio de cargo público representativo.
 - g. Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.
 - h. Suspensión de empleo y sueldo, por razones disciplinarias.
 - i. Fuerza mayor temporal.
 - j. Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
 - k. Excedencia forzosa.
 - l. Ejercicio del derecho de huelga.
 - m. Cierre legal de la empresa.
 - n. 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 26. Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.

1. El empresario podrá suspender el contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, con arreglo a lo previsto en este artículo y al procedimiento que se determine reglamentariamente.

2. Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

3. El procedimiento, que será aplicable cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa y del número de afectados por la suspensión, se iniciará mediante comunicación a la autoridad laboral

competente y la apertura simultánea de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de duración no superior a quince días.

4. La jornada de trabajo podrá reducirse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción con arreglo al procedimiento previsto en el apartado anterior. A estos efectos, se entenderá por reducción de jornada la disminución temporal de entre un diez y un setenta por ciento de la jornada de trabajo computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual. Durante el periodo de reducción de jornada no podrán realizarse horas extraordinarias salvo fuerza mayor.

5. Igualmente, el contrato de trabajo podrá ser suspendido por causa derivada de fuerza mayor.

Sección 2. Extinción del contrato

Artículo 27. Despido colectivo.

1. A efectos de lo dispuesto en esta ley se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, en un periodo de noventa días, la extinción afecte al menos a:

- 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.
- c. Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

2. El despido colectivo deberá ir precedido de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no superior a treinta días naturales, o de quince en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores. La consulta con los representantes legales de los trabajadores deberá versar, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento. La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora, si bien, de existir varios centros de trabajo, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento. La comisión negociadora estará integrada por un máximo de diez miembros en representación de cada una de las partes.

3. La comunicación de la apertura del periodo de consultas se realizará mediante escrito dirigido por el empresario a los representantes legales de los trabajadores, una copia del cual se hará llegar a la autoridad laboral. En dicho escrito se consignarán los siguientes extremos:

- a. La especificación de las causas del despido colectivo conforme a lo establecido en el apartado 1.
- b. Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por el despido.
- c. Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año.
- d. Periodo previsto para la realización de los despidos.
- e. Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por los despidos.

f. Copia de la comunicación dirigida a los trabajadores o a sus representantes por la dirección de la empresa de su intención de iniciar el procedimiento de despido colectivo.

g. Representantes de los trabajadores que integrarán la comisión negociadora o, en su caso, indicación de la falta de constitución de esta en los plazos legales.

4. Alcanzado el acuerdo o comunicada la decisión a los representantes de los trabajadores, el empresario podrá notificar los despidos individualmente a los trabajadores afectados.

5. La autoridad laboral podrá impugnar los acuerdos adoptados en el periodo de consultas cuando estime que estos se han alcanzado mediante fraude, dolo, coacción o abuso de derecho a efectos de su posible declaración de nulidad, así como cuando la entidad gestora de las prestaciones por desempleo hubiese informado de que la decisión extintiva empresarial pudiera tener por objeto la obtención indebida de las prestaciones por parte de los trabajadores afectados por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo.

6. La existencia de fuerza mayor, como causa motivadora de la extinción de los contratos de trabajo, deberá ser constatada por la autoridad laboral.

7. La empresa que lleve a cabo un despido colectivo que afecte a más de cincuenta trabajadores deberá ofrecer a los trabajadores afectados un plan de recolocación externa a través de empresas de recolocación autorizadas. Dicho plan, diseñado para un periodo mínimo de seis meses, deberá incluir medidas de formación y orientación profesional, atención personalizada al trabajador afectado y búsqueda activa de empleo. En todo caso, lo anterior no será de aplicación en las empresas que se hubieran sometido a un procedimiento concursal. El coste de la elaboración e implantación de dicho plan no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

Artículo 28. 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.

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 y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

Artículo 29. 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 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 social. 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.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Una vez haya entrado en vigor la presente ley se considerarán derogadas, en el ámbito de su aplicación, todas aquellas disposiciones cuales fuera su rango que contradigan el texto de la presente Ley así como de los distintos cuerpos legislativos y/o reglamentarios que se aprobaran a modo de complemento a la misma.

DISPOSICIÓN FINAL

La presente ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial de la República».