

PROYECTO DOCTRINAL DE LEY DE CONTRATO DE TRABAJO

NOTA CRITICA

Cuando la Sección de Ordenación Social y Corporativa del Instituto de Estudios Políticos se enfrentó con la tarea de redactar un proyecto de ley tan fundamental como es la que regula cardinalmente el contrato de trabajo, los miembros que la integran, se dieron cuenta inicial de las dificultades que, para lograr la unidad del proyecto y más girando este inicialmente sobre un eje doctrinal, representaba la divergencia posible en la estimación que cada punto del tema pudiera individualmente sugerir, a cada uno de quienes intervenían en su estudio y crítica. Así, el proyecto exigió laboriosas jornadas de exposición de criterios y ajustes de opiniones, de cuyo conjunto salió el fruto que aquí se publica.

Pero precisamente el rango que la letra impresa da a cualquier estudio, exige siquiera una información complementaria, destinada a dejar constancia de aquellos extremos, en que llegar a resolución, no significó la adhesión total de quienes en la discusión intervenían, sino simplemente al punto final de una solución de transacción o el criterio mayoritario de la apreciación conjunta. Perteneciendo la obra realizada, según se dice, a un puro orden especulativo, no cabe duda de que las soluciones de discrepancia, pueden encerrar acaso valor igual al que alcancen las soluciones propuestas, obedientes al criterio más general que las adoptó.

* * *

Así, y en primer lugar, se señalará como discrepancia inicial, la que se produjo en cuanto a la definición del contrato de trabajo, tema sobre el que simultáneamente se apuntaron dos tendencias, una de matiz espiritualista, que buscaba el entronque con las del Fuero del Trabajo y el Código Social de Malinas, y otra más apegada a las fórmulas clásicas de mayor técnica jurídica, que suscitaba la conveniencia de exigir el requisito de la subordinación del trabajador como elemento *sine qua non*.

Si el contrato o convenio colectivo de trabajo, había de ser objeto o no de regulación por el proyecto, se debatió en razón a la naturaleza específica del mismo, lo que llevó en definitiva, a su sola mención como fuente de derecho, pero no a la articulación específica de su contenido; con ello parece demostrarse que el proyecto elaborado no tiende a sustituir la ley vigente, sino tan solo en lo que la misma tiene de regulación determinante entre sujetos precisos de la relación laboral, a través de la contratación individual.

El carácter consensual del contrato fue combatido por quienes entendían que la práctica de su reconocimiento como existente en los casos de prestación de trabajo sin contrato expreso, no permitía exigir los «formulismos consensuales» la propia presencia del contrato; mas la tesis no tuvo fortuna y no llegó a prosperar.

No fue corto el camino hasta llegar a ordenar la cuestión, siempre opinable, de las fuentes y establecer para ellas dos rigurosos principios: el de su número limitado y el del establecimiento de una jerarquía entre las mismas. Consecuencia del primero de ellos fué el que aparezca sin vigor de norma, la jurisprudencia y las resoluciones administrativas, así como que los principios de equidad y buena fe hayan sido reducidos a criterios de interpretación y los del derecho hayan sido abandonados. En cambio, se logró una precisión interesante, en cuanto al valor coactivo de los convenios internacionales.

La posibilidad de que se impugne la revocación del contrato ante el Magistrado, por la mujer casada o el menor, produjo posiciones de resistencia, apoyadas en la conveniencia de conservar íntegra la autoridad marital o la paterna.

Una de las cuestiones más trabajosas en su elaboración fué la de llegar al establecimiento de las distintas modalidades de salario. El avance progresivo y la complejidad que son capaces de alcanzar las técnicas actuales de retribución del trabajo, aconsejaban buscar un sistema enunciativo, que sin abandono de la misión tuitiva, no tuviera tal rigidez que dejase como de aplicación imposible fórmulas actuales o futuras conjeturables; quienes colaboraron en esta tarea creen haber logrado, a través en tal generalización y flexibilidad, las cautelas precisas para alcanzar los dos propósitos perseguidos.

Suele ser restrictivo el criterio legal en cuanto a la admisión de propinas por el trabajador, y por ello se discutió la oportunidad de modificarlo, invirtiendo el orden de la prevención legal, ya que, según el texto, ha de ser expresamente establecida la prohibición por el empresario y conocida del trabajador.

Frecuentemente toda la mecánica sustantiva y procesal en defensa de los intereses de los trabajadores, resulta inútil en los casos de traspaso de empresa o de adversas evoluciones económicas de las mismas, que al llegar a situación de embargo, suspensión o quiebra, dejan pendientes de pago salarios, seguros sociales y obligaciones laborales, con manifiesto daño para lo social. El esta-

blecimiento de un orden privilegiado para tales situaciones, pueden en algún caso rozar los principios hipotecarios o perjudicar la especial exigencia que la actividad mercantil tiene en cuanto a confianza y crédito; así se comprende que pudieran producirse discrepancias, al valorar los criterios que, para tales superpuestos, ha dejado ya establecidos en el proyecto de referencia.

Entre las causas de extinción del contrato figura el abandono por parte del trabajador, al que se da también el nombre de «dimisión», el acierto de adoptar la terminología sudamericana, fué juzgado con algunas reservas. Lo mismo ocurre en cuanto a la teoría del abuso del derecho, el valor de las pruebas para acreditar el hecho de la resolución voluntaria y el amplio arbitrio judicial que al Magistrado de Trabajo se otorga en cuanto al régimen de las indemnizaciones que en cada caso podrían proceder.

Finalmente, la propia exposición de motivos que al proyecto acompaña, discurrió también por las interpretaciones extremas de lo sociológico y lo jurídico, con manifiesto triunfo de este matiz y muy escasas y lacónicas concesiones al primero, aunque sí con constancia de la significación que el proceso español contemporáneo de la regulación del trabajo representa, a través de sus diferentes aportaciones reglamentarias, sindicales y populares.

* * *

Con lo expuesto, no se ha levantado acta de las discusiones, pero al recordar éstas se ofrece sin duda al lector una orientación, en cuanto a puntos esenciales del proyecto, en los que éste pudiera haberse producido de manera diferente, lo cual para el técnico puede tener interés. Así sea.

MARCELO CATALÁ

PROYECTO DE LEY DE CONTRATO DE TRABAJO

EXPOSICION DE MOTIVOS

Contemplada desde el plano jurídico la realidad del mundo laboral, el contrato de trabajo aparece como su institución más importante, al ser la forma común y, con mucho, más generalizada, de articular las relaciones de trabajo libre por cuenta ajena, que son hoy, y tienden cada vez más a ser, el modo como habitualmente se trabaja para la producción de bienes.

El Contrato de Trabajo es así base de la relación de trabajo y, en cuanto que ésta en muy numerosas ocasiones presupone una estructura de empresa, es, al propio tiempo,

sustrato jurídico de las muy singulares relaciones comunitarias que en la misma se dan; pero, además, y en buena medida, descansan sobre él otras zonas muy amplias del ordenamiento jurídico, como las de seguridad social, la sindical, las de organización, las de formación profesional y las encaminadas a regular y dirimir conflictos, así individuales como colectivos, tanto en vía administrativa como en vía jurisdiccional.

La necesidad de la nueva ordenación general del Contrato de Trabajo que esta Ley viene a llenar, es patente, y ha sido en reiteradas ocasiones puesta de manifiesto, si se tiene en cuenta que el texto refundido de 1944 deriva, con modificaciones no muy profundas, de la Ley de Contrato de Trabajo de 1931. Es cierto que, tanto la norma inicial como su refundición, han prestado una base jurídica muy aceptable para el desenvolvimiento del contrato de trabajo, pero también lo es, que hoy la doctrina jurídica laboral española ha alcanzado una madurez que permite llegar a una regulación más perfecta. Por otro lado, la elaboración jurisprudencial y las decisiones administrativas, así como la acción sindical, han ido precisando los textos que ahora se derogan, y en buena parte modificándolos e infundiéndolos de un nuevo espíritu y sentido, del que no cabe prescindir. Finalmente, en los textos laborales hasta hoy vigentes, ha existido una influencia popular que conviene recoger para evitar que la norma sea rígida técnica, más acatada que cumplida.

El contenido de esta Ley se corresponde con el del artículo 1.º, que por la presente se deroga, del texto refundido de la Ley de Contrato de Trabajo de 1944, ya que su objeto es «la regulación general del contrato de trabajo». En su título I se recogen así la definición y los caracteres básicos del contrato de trabajo, incluyendo no sólo las tradicionales prestaciones de servicios, sino también las ejecuciones de obras, siempre que éstas no impliquen para quien las ejecuta un lucro especial distinto del salario; la muy discutida noción de dependencia es reemplazada por la más amplia dirección. Se señalan las relaciones contractuales similares excluidas de la noción de contrato de trabajo y los contratos de trabajo que, pese a su carácter de tal, quedan también excluidos por consideraciones especiales de la Ley.

El título II da sustantividad propia al muy complejo problema de las fuentes normativas del contrato de trabajo, enumerando las mismas y jerarquizándolas, al tiempo que se regulan materias tan importantes como las de la irrenunciabilidad, respeto a la norma más beneficiosa y función de los pactos o estipulaciones singulares contenidos en cada contrato de trabajo, delimitando así los ámbitos de la autonomía de la voluntad y del derecho necesario.

El título III regula los sujetos del contrato de trabajo, definiendo al trabajador y al empresario y fijando las reglas de su capacidad para contratar; traza las líneas generales y básicas de las prestaciones que entre sí se deben las partes, dando su debido relieve a las prestaciones contractuales básicas de trabajo y de remuneración y al contenido personal y humano de la relación de trabajo.

Finalmente, regula la forma del contrato, recogiendo el principio tradicional de nuestro Derecho, de muy especial vigencia, respecto de los contratos de trabajo, de la libertad de forma en la contratación.

El título IV aborda el complejo problema de la duración y extinción de los contratos; en él se precisa la distinción entre contratos por tiempo indefinido y por tiempo cierto; se determinan con rigor las causas de extinción del contrato por tiempo, ya indeterminado, ya indefinido. Las consecuencias de la extinción cuando la razón de la misma se halla, no en decisiones justificadas de las partes, sino en actos arbitrarios, motivan reglas

para la justa compensación de los intereses lesionados y atribuyen al Magistrado de Trabajo las facultades necesarias para determinar la cuantía de las indemnizaciones.

Finalmente, el título V regula el tema de la prescripción de acciones, ampliando unos plazos que la práctica ha demostrado como extraordinariamente reducidos, y abreviando, en cambio, otros que también la experiencia ha señalado como excesivamente amplios.

Por último, ha de hacerse notar que la Ley constituye una regulación sustantiva del contrato de trabajo y no una regulación administrativa ni procesal; en tal sentido se respetan las normas de carácter adjetivo, señaladamente las contenidas en el Texto Refundido de Procedimiento Laboral, salvo en aquellos puntos en que la propia regulación sustantiva ha dispuesto otra cosa.

TITULO I

CONCEPTO

Artículo 1.º 1. Es objeto de la presente Ley la regulación general del Contrato de Trabajo.

2. Se entiende por contrato de trabajo, cualquiera que sea su denominación, aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar un servicio o a ejecutar una obra, mediante una remuneración o salario.

3. Quien presta el servicio o ejecuta la obra, acepta la dirección de quien le remunera.

4. La circunstancia de que la remuneración consista en una cantidad alzada, no es obstáculo para la existencia del contrato de trabajo, siempre que el que la perciba no obtenga un beneficio o lucro especial distinto de la remuneración de su trabajo.

Artículo 2.º 1. No son contratos de trabajo:

a) Los que tengan por objeto las prestaciones de trabajo en régimen familiar.

Se entienden por tales las realizadas por familiares o personas acogidas, siempre que estas últimas vivan a costa y en compañía de quien dirige el trabajo, y de algún modo participen en los frutos.

Se consideran familiares los que lo sean en línea recta, sin limitación, y en la colateral hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad.

b) Los que tengan por objeto las prestaciones de trabajo amistosas, benévolas o de buena vecindad.

c) Las aparcerías agrícolas y pecuarias, en las que las partes ponen en común bienes y trabajo, con ánimo de partir entre sí los resultados de la explotación. Si la propiedad de los productos pertenece al que aporta los bienes, el contrato se reputa de trabajo.

d) Las ejecuciones de obra remuneradas a tanto alzado por un particular que no sea titular de ninguna empresa ni dirija ninguna actividad productiva y carezca de ánimo de lucro.

2. Están exceptuados de la presente Ley:

a) El contrato de trabajo doméstico por virtud del cual una persona se obliga a trabajar en una casa o morada, viva o no en ella, al servicio particular y exclusivo de sus moradores; si se ejerce una actividad lucrativa y los servicios se prestan en relación con tal actividad, el contrato se regula por esta Ley.

b) El contrato de trabajo directivo por el que se asuma una responsabilidad general y amplia prevista en los Estatutos sociales de la Empresa.

Artículo 3.º 1. Los funcionarios públicos se regulan por su legislación especial.

2. Se entiende por funcionario público, a los efectos de la presente Ley, el que esté sujeto a un estatuto de derecho administrativo que garantice su inamovilidad o le otorgue un sueldo figurado en los presupuestos del organismo público que le emplee y haya ingresado a su servicio a través de un procedimiento de designación legal o reglamentariamente establecido.

3. Siempre que en las normas administrativas se haga referencia a «personal contratado», «personal obrero», «personal interino», «personal eventual», o denominaciones similares o que expresen análogas ideas, el contrato se reputará de trabajo y estará regulado por las disposiciones de la presente Ley.

Artículo 4.º 1. El contrato se presume siempre existente entre quien da trabajo y quien lo presta.

2. Demostrada la realidad de la obra o servicio, quien pretenda la inaplicación de la presente Ley debe probar que el contrato no es de trabajo o que se trata de un contrato de trabajo exceptuado.

TITULO II

FUENTES NORMATIVAS DE CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 5.º 1. El contrato de trabajo se regula:

1.º Por la presente Ley.

2.º Por las normas contenidas en otras Leyes, Decretos y Ordenes ministeriales que regulen aspectos singulares y determinados del contrato de trabajo y de las obligaciones del mismo derivadas, así como por los acuerdos internacionales debidamente publicados en el *Boletín Oficial del Estado* como vinculantes en el territorio nacional.

3.º Por su respectiva reglamentación de trabajo, a los comprendidos en el ámbito de la misma.

4.º Por el respectivo convenio sindical de trabajo

5.º Por el respectivo Reglamento de régimen interior para los trabajadores y empresarios de las empresas en que exista.

6.º Por la costumbre a la vez profesional y local.

2. La enumeración contenida en el apartado anterior establece el orden jerárquico de las fuentes normativas.

Artículo 6.º 1. Cada fuente específica y precisa la regulación más general contenida en la que la precede, aplicándola a aspectos concretos del contrato de trabajo o a grupos determinados de trabajadores.

2. No obstante su ordenación jerárquica, si varias fuentes concurren con sus preceptos en la regulación de una determinada materia, se aplicará la que contenga la norma más beneficiosa para el trabajador.

3. No podrá alegarse como condición más beneficiosa la contenida en una norma expresamente derogada por otra de igual o superior orden jerárquico.

Artículo 7.º 1. Al celebrar el contrato de trabajo, trabajador y empresario pueden estipular los pactos lícitos que tengan a bien.

2. Si tales pactos establecen para el trabajador condiciones más beneficiosas que las contenidas en las fuentes normativas, se aplicarán aquéllos con preferencia a éstos.

Artículo 8.º 1. Los derechos reconocidos al trabajador por las normas enumeradas en el artículo 5.º son irrenunciables.

2. Sólo es admisible la renuncia en vía de conciliación sindical o ante el Magistrado de Trabajo, y respecto de contratos de trabajo ya extinguidos al tiempo en que la conciliación se intente.

Artículo 9.º Los principios de equidad y buena fe, presidirán la interpretación de los contratos de trabajo.

TITULO III

ELEMENTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO

CAPÍTULO 1.º

Sujetos del contrato de trabajo

Artículo 10. 1. Son sujetos del contrato de trabajo el trabajador y el empresario.

2. El trabajador es la persona natural que se obliga a ejecutar la obra o a prestar el servicio.

3. El empresario es la persona natural o jurídica que hace suyos los frutos del trabajo prestado y se obliga a remunerarlo.

4. Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, tuviera que asociar a su trabajo un auxiliar o ayudante, el empresario de aquél lo será también de éste.

5. Varios trabajadores, por sí o a través de un jefe, pueden concertar colectivamente su trabajo en un contrato de grupo, en la forma y condiciones reguladas en el título VI, capítulo III.

Artículo 11. 1. Se prohíbe el trabajo por cuenta ajena a los menores de quince años.

2. A los efectos del contrato de trabajo, la capacidad de obrar plena se adquiere por el trabajador a los dieciocho años.

3. Los menores de dieciocho años y mayores de quince, necesitan, para celebrar el contrato de trabajo, la autorización o asistencia, por su orden, de una de las siguientes personas: padre, madre, tutor, persona o institución que tenga a su cargo el menor, o autoridad local.

4. El menor de dieciocho años, mayor de quince, que hubiera contraído matrimonio o que con conocimiento de su padre, madre, tutor o persona a quien corresponda su guarda, viva independientemente, puede celebrar contrato de trabajo sin necesidad de autorización ni asistencia.

Lo dispuesto en este artículo se entiende sin perjuicio de lo establecido en el Título VI, capítulo 5.º, sobre el contrato de aprendizaje.

Artículo 12. 1. El sexo no modifica la capacidad para contratar.

2. Para contratar su trabajo la mujer casada necesita la autorización o asistencia del marido, salvo que en el matrimonio exista separación de hecho o de derecho.

Artículo 13. En cuanto a las demás causas de incapacidad, se estará a lo dispuesto en el Código civil.

Artículo 14. 1. El contrato de trabajo de la persona con capacidad limitada, exige siempre la voluntad de ésta, además de las autorizaciones o asistencias precisas en cada caso.

2. La autorización concedida a persona no plenamente capaz por quien deba prestarla, puede ser condicionada, limitada o revocada por éste.

3. Si la autorización o asistencia fuese revocada, el Magistrado de Trabajo, si a su juicio existiera mala fe o abuso de derecho en la revocación, podrá declarar nulo el acto revocatorio, a instancia del incapacitado, en procedimiento sumario, con audiencia de ambas partes y sin ulterior recurso.

Artículo 14 bis. 1. En relación con el contrato de trabajo, el empresario habrá de gozar de plena capacidad, conforme al Código civil.

2. Si el empresario fuera una persona jurídica, o una persona individual con capacidad limitada, quienes actúen en su nombre habrán de tener capacidad plena.

CAPÍTULO 2.º

Objeto del Contrato de Trabajo

Artículo 16. 1. Son objeto del contrato de trabajo las obligaciones recíprocas del trabajador y del empresario.

2. El carácter personal de tales obligaciones y las relaciones de convivencia que su cumplimiento ocasiona, se tendrán en cuenta para determinar en su caso su extensión y exigencia.

SECCION 1.ª

De las obligaciones del trabajador

Artículo 17. 1. La obligación esencial del trabajador es la prestación del trabajo contratado.

2. En la prestación del trabajo, el trabajador debe poner la diligencia habitual, según el tipo de trabajo de que se trate.

3. Si existieran tarifas, tablas o cuadros de rendimiento, la diligencia vendrá determinada por la exigida como mínimo en los mismos.

4. No podrá exigirse del trabajador la ejecución de trabajo distinto del contratado; no obstante, se entenderá contratado todo trabajo que entre dentro de la especialidad o formación del trabajador, tenida en cuenta por ambas partes al celebrar el contrato.

5. Excepcionalmente el trabajador está obligado a prestar cualquier trabajo, en caso de necesidad urgente, para prevenir o remediar daños graves a la empresa.

6. El trabajador está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones relativas al modo y forma de ejecutar el trabajo que reciba del empresario o de quien tenga autoridad delegada de éste.

Artículo 18. 1. El trabajo se prestará durante la jornada máxima legal, o la de menor duración especialmente establecida o pactada.

2. La jornada máxima de trabajo no podrá exceder de ocho horas diarias, ni de cuarenta y cuatro horas semanales.

3. El trabajo realizado fuera de la jornada máxima se reputa extraordinario; la iniciativa de trabajo extraordinario corresponde al empresario y su libre aceptación al trabajador; sólo se podrá realizar trabajo extraordinario dentro de los límites establecidos por las disposiciones especiales.

Artículo 19. 1. En cuanto a los días de trabajo, descanso semanal obligatorio y excepciones, se estará a lo dispuesto en las disposiciones especiales.

2. El descanso será retribuido, de veinticuatro horas consecutivas, y preferentemente en domingo.

Artículo 20. 1. El trabajador está obligado a no hacer concurrencia a su empresario ni a colaborar con quienes se la hagan.

2. Salvo con consentimiento del empresario no puede el trabajador dedicarse a trabajos complementarios, si éstos pertenecen a la rama de actividad a que su empresa se dedique y perjudique a ésta. El consentimiento se presume si el trabajo fuera conocido y no prohibido inmediatamente por el empresario.

Artículo 21. 1. El trabajador está obligado a mantener los secretos relativos a la explotación, negocios y técnicas peculiares de la empresa.

2. Esta obligación subsiste después de extinguido el contrato.

3. No se reputa comprendida en la prohibición la mayor o mejor formación profesional que el trabajador hubiera podido adquirir por su servicio a Empresa determinada.

Artículo 22. 1. Salvo que la Reglamentación o pacto colectivo disponga otra cosa para actividades especiales, el empresario puede prohibir al trabajador recibir premio, regalo, propina, comisión o ventaja de cualquier género, de los clientes de la empresa. La prohibición ha de ser expresa, previa y conocida del trabajador.

2. Lo que el trabajador recibiere violando dicha prohibición, lo hace suyo el empresario independientemente de la indemnización de daños y perjuicios, si se demuestran éstos.

SECCION 2.ª

De las obligaciones del empresario

Artículo 23. 1. La obligación esencial del empresario es la de remunerar el trabajo prestado.

2. Se entiende por remuneración o salario la totalidad de los beneficios que el trabajador perciba por sus servicios u obras.

3. Toda entrega en dinero o especie del empresario al trabajador se entiende derivada del contrato de trabajo y tiene, por tanto, la consideración de salario, salvo los regalos en los que medie un manifiesto ánimo de liberalidad.

Artículo 24. 1. El salario en dinero ha de ser abonado en moneda de curso legal.

2. Las Reglamentaciones de trabajo, los convenios colectivos o la costumbre, determinan cuándo procede el pago en especie y cuál deba ser la clase, cuantía y valoración de los mismos.

3. Es nulo el pacto por virtud del cual el trabajador se obliga a adquirir cosas en establecimiento determinado.

4. Si el salario comprendiera la manutención del trabajador, se entenderá que la misma se extiende solamente a la provisión de comida, el alojamiento y habrá de ser prestado separadamente.

5. Si el salario comprendiera el suministro de vivienda, el arrendamiento de ésta se entenderá accesorio del contrato de trabajo, y quedará extinguido cuando se extinga éste.

Artículo 25. 1. La determinación del salario se efectuará de acuerdo con los sistemas contenidos en los apartados siguientes.

2. El salario por unidad de tiempo atiende tan sólo a la duración del trabajo que se presta, independientemente de la labor realizada. El salario por unidad de tiempo no será obstáculo para la exigencia de un mínimo de rendimiento, conforme el artículo 17, apartados 2 y 3.

3. El salario por unidad de obra o destajo atiende solamente a la cantidad de obra realizada, abonándose por la totalidad o por unidades de la misma con independencia del tiempo invertido.

4. Se puede pactar la conclusión de la jornada diaria o semanal cuando el trabajador haya ultimado la tarea fijada para la misma.

5. Los salarios por unidad de tiempo y por unidad de obra pueden combinarse en sistemas mixtos de salarios por tiempo, con primas o incentivos adicionales.

6. En los salarios por destajo o por tarea habrá de garantizarse el salario correspondiente a la unidad de tiempo para trabajo similar, si no se alcanzara el rendimiento debido por causa no imputable al trabajador.

7. En cualquier caso en los trabajos a destajo o a prima ha de garantizarse al trabajador de rendimiento normal y medio, un salario que sea superior al correlativo por unidad de tiempo, en los porcentajes que fijen las normas especiales.

8. El salario puede consistir, total o parcialmente, en una comisión o porcentaje sobre los negocios, ventas, facturación o beneficios de la empresa. En este supuesto, salvo que por la Reglamentación o convenio colectivo se autorice otra cosa, el trabajador tendrá derecho a una percepción mínima equivalente a la de su misma categoría profesional retribuidos por unidad de tiempo.

9. Las comisiones habrán de ser liquidadas y hechas efectivas anualmente como máximo, pudiendo el trabajador pedir anticipos mensuales que cubran cuando menos el salario mínimo de que se habla en el apartado anterior.

10. Para la determinación de sus comisiones el trabajador tiene derecho de examen, por sí o por perito, de los libros o documentos del empresario, que sirvan de base para el cálculo de las mismas.

11. Cualquiera otros sistemas de determinación del salario habrán de garantizar como mínimo el salario por unidad de tiempo correspondiente al tipo de trabajo de que se trate.

Artículo 26. 1. El salario en metálico se abonará por unidades de tiempo, anticipadas o vencidas, no superiores al mes.

2. En los destajos y primas, el pago se efectuará por los resultados, previstos o vencidos, correspondientes a períodos no superiores a un mes.

3. Si por necesidades contables de la empresa, los períodos de liquidación y cálculo de salarios no se correspondieran con los de pago, la demora de éstos con relación a aquéllos no podrá ser superior a siete días; y, en cualquier caso, los períodos de pago han de sucederse regularmente y abarcar tiempo no superior a un mes.

4. La liquidación de las primas o incentivos puede realizarse en tiempo distinto y correspondiendo a diferentes períodos de los salarios por unidad de tiempo; pero siempre con sujeción a los números 2 y 3 de este artículo.

5. Se exceptúan de lo dispuesto en el artículo anterior las remuneraciones complementarias de devengo anual, o por tiempo superior a un mes, en las que se estará a lo dispuesto en las normas que las regulan y los salarios respecto de los que se haya convenido o establecido el pago diario, que deberá ser abonados el día en que se devenguen, o el día siguiente.

6. En cuanto a las comisiones se estará a lo dispuesto en el artículo 25, párrafo 10.

7. En los trabajos agrícolas se tendrá en cuenta la *costumbre del lugar*.

8. Los usos locales, en defecto de otras normas y de lo pactado, determinarán los periodos de tiempo que deben abarcar los pagos en especie.

Artículo 27. 1. El pago ha de realizarse dentro de la jornada de trabajo o inmediatamente después de concluída ésta.

2. El pago ha de realizarse en el lugar de trabajo, o sitio adecuado que no exija traslado, ni dispendio especial para el trabajador. En ningún caso podrá hacerse el pago en día de descanso, ni en establecimiento de recreo o de venta de bebidas o de artículos de consumo.

3. El trabajador tiene derecho a percibir anticipos de hasta la mitad del salario devengado en el momento que lo solicite.

4. Sólo libera el pago realizado el propio trabajador o a quien cuente con autorización escrita del mismo.

5. Salvo orden judicial en contrario, es válido el pago ejecutado al trabajador que haya necesitado de autorización o asistencia para celebrar el contrato de trabajo.

Artículo 28. 1. Los salarios sólo serán embargables en las cuantías determinadas por la Ley de Enjuiciamiento Civil.

2. Los salarios vencidos y no pagados originan una indemnización por demora que será fijada por el Magistrado de Trabajo, en cuantía no inferior a la quinta parte ni superior a la mitad de su importe.

Artículo 29. Los créditos por salarios son singularmente privilegiados, conforme a las siguientes reglas:

1.º Gozan de preferencia absoluta, sobre todos los demás créditos existentes contra las empresas, cualquiera que sea el acreedor, incluido el Estado y cualquiera otra persona pública o privada, natural o jurídica, y respecto de todos los bienes muebles o inmuebles de la empresa, los correspondientes a un mes o porción del mismo no pagada y devengos imputables proporcionalmente al mes de que se trate, así como cualquier otro devengo salarial atrasado, no prescrito, hasta el citado importe de una mensualidad.

2.º Gozan de preferencia ante los créditos hipotecarios sobre los bienes inmuebles de la empresa, los restantes créditos por salarios no prescritos en exceso de los determinados en la regla 1.ª; las sumas obtenidas en la ejecución se aplicarán, en primer lugar, al pago de los mismos; si el adquirente fuera el propio ejecutante, sobre los bienes ejecutados seguirá pesando la carga absolutamente preferente del pago de los salarios.

3.º Gozan de preferencia, ante los créditos pignoraticios sobre los bienes muebles de la empresa los créditos por salarios no prescritos en exceso de los determinados en la regla 1.ª; las sumas obtenidas en la ejecución, se aplicarán, en primer lugar, al pago de los mismos; si el adquirente fuera el propio ejecutante, sobre los bienes ejecutados seguirá pesando la carga absolutamente preferente del pago de los salarios.

4.º Si el acreedor hipotecario o pignoraticio abonara los salarios privilegiados conforme a las reglas 1.ª, 2.ª y 3.ª, podrá pedir ampliación de su hipoteca o prenda por el importe de las cantidades satisfechas.

5.º Todos los restantes créditos existentes sobre los bienes muebles e inmuebles de la empresa ceden ante los créditos salariales citados en las reglas anteriores.

Artículo 30. 1. Son también obligaciones del empresario:

a) Dar al trabajador ocupación efectiva, si el no dársela perjudicara a su formación o perfeccionamiento profesional, o implicara abuso manifiesto de derecho.

b) Reintegrar al trabajador de los gastos suplidos por éste, indispensables para la ejecución del trabajo.

PROYECTO DOCTRINAL DE LEY DE CONTRATO DE TRABAJO

c) Entregar al trabajador, a instancia de éste, un certificado en el que conste el tiempo servido a la empresa y la clase de trabajos prestados. El trabajador podrá exigir que sean sólo éstos los conceptos que se contengan en el certificado.

2. Es obligación general del empresario, que preside las demás específicas derivadas del contrato de trabajo, la de tratar al trabajador con la consideración y respeto debidos a su dignidad humana.

CAPÍTULO 3.º

Forma del contrato de trabajo

Artículo 31. 1. El contrato de trabajo puede ser verbal o escrito.

2. Si el contrato fuese verbal, las partes pueden comparecerse recíprocamente a otorgarlo por escrito, en que conste nombre y firma del trabajador y del empresario, fecha, clase y lugar de prestación del trabajo, y remuneración convenida.

Artículo 32. 1. En cuanto a los requisitos formales, impuestos por disposiciones especiales, se estará a lo que en ellas se establezca y a lo prescrito en la presente Ley.

2. Cualquiera que sea su forma, rige para el contrato de trabajo la presunción establecida por el artículo 4.º

3. El documento en que conste un contrato de trabajo estará exento de todo tipo de gravámenes e impuestos.

TITULO IV

DURACIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 33. 1. El contrato de trabajo podrá ser por tiempo indefinido o por tiempo cierto.

2. Se presumirá que el contrato se ha celebrado por tiempo indefinido cuando no se pacte el plazo de su duración o no exista norma reglamentaria que lo fije.

3. Puede celebrarse también el contrato de trabajo para obra o servicio determinados.

Artículo 34. 1. Todo contrato de trabajo se entiende sujeto a un período de prueba.

2. En cuanto a la duración del período de prueba, se estará a lo dispuesto por las Reglamentaciones de Trabajo para cada tipo de trabajo.

3. En los contratos de trabajo celebrados por tiempo cierto inferior al año y los celebrados para obra o servicio determinados, el período de prueba será de siete días.

4. Durante el período de prueba, el trabajador y el empresario pueden resolver libremente el contrato de trabajo, sin que entre sí se deban ninguna indemnización por dicha causa.

5. Si, expirado el período de prueba, prosigue la prestación del trabajo, el contrato se entiende definitivamente celebrado, estándose, en cuanto a su duración, a lo dispuesto en el artículo anterior.

6. Superada la prueba, todos los efectos del contrato de trabajo se retrotraen al momento de iniciación de la misma.

Artículo 35. 1. Los contratos de trabajo celebrados por tiempo determinado, se extinguen transcurrido que sea este tiempo.

2. Los contratos de trabajo celebrados para obra o servicio determinados, se extinguen cuando haya sido totalmente ejecutado el servicio u obra de que se trate.

3. En los contratos de trabajo por tiempo determinado, si expirado éste continuara la prestación de servicios sin oposición del empresario, el contrato de trabajo se considera prorrogado por tiempo indefinido, salvo pacto en contrario, o si el tiempo se fijó para un servicio concreto y limitado.

Artículo 36. 1. Todos los contratos de trabajo, cualquiera que sea su clase y duración, se extinguen por las causas siguientes:

a) Las pactadas al tiempo de su celebración, salvo que el pacto implique manifiesto abuso de derecho.

b) El mutuo acuerdo de las partes.

c) La muerte del trabajador.

d) La desaparición de la persona, física o jurídica, del empresario, siempre que no haya quien le suceda en la explotación de la empresa.

e) La fuerza mayor.

f) El despido del trabajador por el empresario.

g) La dimisión o abandono del trabajo por el trabajador.

2. Las causas extintivas relacionadas en el párrafo anterior, son de naturaleza limitativa.

Artículo 37. 1. Se presume que existe abuso de derecho siempre que el pacto encubra la voluntad de resolver libremente el contrato por parte del empresario.

2. Específicamente, existe abuso de derecho en la sucesión de contratos por tiempo cierto que simule un contrato por tiempo indefinido.

Artículo 38. 1. Salvo prueba en contrario, se presume que no existe mutuo acuerdo de extinción si éste no consta por escrito.

2. Los recibos de finiquito y saldo de cuentas, sólo demuestran la extinción cuando tal circunstancia se haga constar expresamente.

Artículo 39. 1. En caso de sucesión o transmisión por cualquier título en la explotación de la empresa, los contratos de trabajo subsisten, entendiéndose el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones del anterior.

2. Existe sucesión en la explotación de la empresa cuando ésta continúe desarrollando actividad igual o similar.

3. Se presume, salvo prueba en contrario, que quien sucede a otro en los derechos de uso y disfrute del local en que se halla instalada y continúe la explotación, se sucede también en ésta.

4. En caso de sucesión parcial en la explotación, el Magstrado de Trabajo, si hubiere conflicto, decidirá si ha habido o no subrogación, teniendo en cuenta la relación que el contrato de trabajo guarde con la parte de la Empresa de que se trate y sus elementos.

5. El empresario sucedido tiene la obligación de notificar fehacientemente la sucesión a los trabajadores, y responde subsidiariamente, durante los seis meses siguientes a la notificación, del cumplimiento por el sucesor de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo pendientes al tiempo de la sucesión.

6. Si se probare que la sucesión se ha realizado para defraudar los derechos de los trabajadores o extinguir los contratos de trabajo, el empresario sucedido responderá, solidariamente con el sucesor, de todas las obligaciones, daños, perjuicios e indemnizaciones que se decreten, incluidas, en su caso, las de despido.

7. El pacto que contravenga lo dispuesto en este artículo, es nulo.

Artículo 40. 1. La fuerza mayor extingue el contrato de trabajo cuando haga imposibles las prestaciones debidas en virtud del mismo.

2. Si de la fuerza mayor sólo se deriva una imposibilidad temporal, el contrato de trabajo queda meramente suspendido; salvo que el contrato se haya celebrado por tiempo cierto o para obra o servicio determinado y la imposibilidad afecta al tiempo previsto como duración del contrato o de ejecución de la obra o servicio.

3. En cualquier caso, las circunstancias constitutivas de la fuerza mayor han de ser puestas en conocimiento de la Delegación de Trabajo competente por el empresario; el Delegado de Trabajo decidirá, en plazo no superior a quince días, sobre la existencia, entidad y duración de la fuerza mayor, autorizando, en caso afirmativo, al empresario para la suspensión o extinción del contrato de trabajo.

4. Si el Delegado de Trabajo no resuelve en plazo de quince días, se entenderá que el contrato de trabajo queda extinguido o suspendido en los términos solicitados por el empresario.

5. La resolución expresa o tácita del Delegado de Trabajo es recurrible en alzada, por el empresario o los trabajadores afectados, en plazo de ocho días, ante la Dirección General de Ordenación de Trabajo, por quien habrá de resolverse sobre la alzada en plazo de un mes. La decisión expresa o tácita de la Dirección General apura la vía gubernativa.

6. Quedan sometidos a lo dispuesto en este artículo los efectos extintivos o suspensivos de los contratos de trabajo determinados por causas económicas que afecten a la explotación de la empresa.

Artículo 41. 1. El empresario podrá despedir al trabajador que incumpla gravemente las obligaciones derivadas de su contrato de trabajo.

2. La decisión de despedir ha de ser notificada fehacientemente al trabajador, con expresión de sus motivos y de la fecha en que surte sus efectos.

3. El despido no notificado fehacientemente es nulo.

4. El despido ha de ser adoptado dentro del mes siguiente a la fecha en que el empresario venga en conocimiento del acto o conducta constitutivos del incumplimiento; y, en todo caso, dentro del año siguiente a la fecha del acto o cesación de la conducta que implicaran incumplimiento.

5. Si el despido es impugnado por el trabajador ante la Magistratura de Trabajo, el Magistrado declarará nulo el despido no notificado fehacientemente; e injustificado el despido no fundado, o fundado en causa carente de gravedad; para decidir sobre la gravedad del incumplimiento justificativa del despido, el Magistrado de Trabajo tendrá en cuenta la clase de trabajo de que se trate, las responsabilidades que el mismo imponga a cada trabajador, la reiteración en los actos o conductas de incumplimiento y, en general, las circunstancias que en cada caso cualifiquen la gravedad justificativa de la decisión de despedir.

Artículo 42. 1. Se presume, salvo prueba en contrario, la voluntad de resolver el contrato por parte del trabajador si éste interrumpe la prestación de sus servicios durante tres jornadas de trabajo consecutivas sin alegación previa de causa que justifique su conducta.

2. El trabajador puede resolver el contrato de trabajo si por el empresario se incumplen gravemente las obligaciones derivadas del contrato de trabajo.

3. En cualquier caso, el trabajador puede resolver libremente su contrato de trabajo, preavisando al empresario.

Artículo 43. 1. Las partes no se deben entre sí indemnización alguna si el contrato

de trabajo se extingue por las causas previstas en los apartados a) y b) del artículo 35.

2. Si el contrato se extingue por muerte del trabajador, sus causahabientes tendrán derecho a las remuneraciones pendientes de pago. Asimismo se abonará una cantidad por gastos de sepelio, equivalente a quince días de la remuneración del trabajador fallecido.

3. En la extinción del contrato por tiempo determinado, superior a seis meses, o para obra o servicio determinados de duración también superior a seis meses, el empresario debe preavisar al trabajador en el plazo señalado por las Reglamentaciones, convenios colectivos o costumbre; en defecto de preaviso, debe indemnizarle con una cantidad igual a la suma de los salarios devengados durante dicho período. El preaviso o la indemnización sustitutiva, no podrán ser inferiores a siete días.

Artículo 44. 1. Si el contrato mayor, en actividad o circunstancia no cubierta por seguro o subsidio de paro, el empresario deberá al trabajador una indemnización no inferior a siete días ni superior a seis meses de sus remuneraciones.

2. Si no hubiere acuerdo en cuanto a la indemnización, ésta será fijada por el Magistrado de Trabajo dentro de los límites señalados en el apartado anterior, teniendo en cuenta la antigüedad del trabajador, sus cargas familiares, la dificultad de encontrar trabajo similar y las circunstancias que determinan la fuerza mayor.

Artículo 45. 1. Si el despido se declara justificado, el trabajador no tiene derecho a indemnización de ninguna clase; en su caso debe indemnizar al empresario de los perjuicios que éste alegue y pruebe que se le han causado.

2. Si el despido es declarado nulo o injustificado, conforme al artículo 40-5, el trabajador despedido tendrá derecho a todas sus remuneraciones desde que dejó de prestar sus servicios hasta que se le notifique sentencia firme, declaratoria de la nulidad o falta de justificación del despido.

3. La sentencia que declare nulo o injustificado el despido, además de al pago de las remuneraciones señaladas en el párrafo anterior, debe condenar al empresario a que readmita al trabajador despedido en las mismas condiciones anteriores al despido o a que le indemnice en una cantidad que discrecionalmente fijará el Magistrado de Trabajo, teniendo en cuenta los criterios fijados en el artículo 43-2.

Artículo 46. 1. El trabajador que por dimisión o abandono extingue su contrato de trabajo, no tiene derecho a indemnización de ninguna clase; y está obligado a indemnizar al empresario de los daños que éste alegue y pruebe que se le han causado.

2. Si ha mediado preaviso se presume, salvo prueba en contrario, la inexistencia de daños al empresario; para su reconocimiento el empresario tendrá que demostrar su existencia y que el preaviso fué dado sin la antelación suficiente de mala fe, atendida la calidad del trabajo y la clase de sus servicios.

3. Si la dimisión o abandono del trabajador son debidos a incumplimiento grave por el empresario de sus obligaciones, se aplicarán los apartados 2, 3 y 4 del artículo 44.

TITULO V

PRESCRIPCIÓN DE ACCIONES

Artículo 47. 1. La acción por despido injustificado caduca al mes a contar desde la fecha en que hubiera sido notificado fehacientemente al trabajador, conforme al artículo 40-1.

PROYECTO DOCTRINAL DE LEY DE CONTRATO DE TRABAJO

2. La acción por despido nulo caduce a los tres meses de la fecha en que se haya cesado en la prestación de los servicios.

3. El intento de conciliación sindical interrumpe los plazos citados en los dos párrafos anteriores.

Artículo 48. 1. La acción para la reclamación de cualesquiera clases de salarios y remuneraciones prescribe a los seis meses.

2. La prescripción comenzará a correr desde la fecha en que debieron haberse pagado los salarios devengados y no percibidos.

Artículo 49. 1. Todas las demás acciones derivadas del contrato de trabajo que no tengan señalado plazo especial prescribirán a los tres años.

2. El plazo de prescripción comenzará a correr desde la fecha en que el contrato de trabajo se haya extinguido conforme a los preceptos de la presente Ley.