



**Título: La infancia i la joventut en el món del treball**

**Autor: Esborrany**

**Fecha: 01/01/1983**

**Número: 0385**

LA INFÀNCIA I LA JOVENTUT  
EN EL MÓN DEL TREBALL

# Índex

- 0.- Presentació.
- 1.- Què és un contracte de treball?
- 2.- Qui pot fer un contracte de treball?
  - 2.1. El treball dels menors
  - 2.2. Qui pot contractar.
- 3.- Com s'ha de fer un contracte de treball. Tipus.
  - 3.1. En general
  - 3.2. Contracte en pràctiques
  - 3.3. Contracte de formació
  - 3.4. Contracte a temps parcial
  - 3.5. Promoció de la col·locació juvenil.
- 4.- Les condicions i l'estabilitat del lloc de treball.
  - 4.1. La durada del contracte. El període de prova.
  - 4.2. El salari
  - 4.3. Descans setmanal. Vacances. Permisos.
  - 4.4. La suspensió del contracte de treball. Excedències.
  - 4.5. Les condicions del lloc de treball. Seguretat i higiene.
  - 4.6. Les condicions generals de treball. El conveni.
  - 4.7. La participació dels treballadors dins l'empresa.
- 5.- L'accés al treball i la promoció del treballador.
  - 5.1. L'ingrés al treball.
  - 5.2. L'INEM.
  - 5.3. La promoció del treballador.
- 6. L'atur.
  - 6.1. Què vol dir estar aturat?
  - 6.2. El subsidi d'atur.
  - 6.3. La lluita contra l'atur: l'ANE.
    - 6.3.1. Contractacions específiques.
    - 6.3.2. Fons Nacional de Protecció al Treball
    - 6.3.3. L'atur agrari.
    - 6.3.4. La promoció de la dona.
  - 6.3.5. La col·laboració estat-administració local.
  - 6.3.6. La contractació d'aturats.
  - 6.3.7. La contractació de treballadors minusvàlids.

- 6.4. La promoció de la col·locació juvenil.
- 6.5. El cooperativisme.
- 7.- L'actuació de l'administració.
  - 7.1. El Ministeri de Treball i Seguretat Social.
  - 7.2. La Seguretat Social.
    - 7.2.1. La gestió institucional de la Seguretat Social.
    - 7.2.2. Les prestacions de la Seguretat Social.
  - 7.3. L'actuació de la Generalitat.
- 8.- Quan les coses van malades...
  - 8.1. La Llei de Procediment Laboral.
  - 8.2. Els límits penals.
- 9.- Adreces d'interès.
- 10.- Bibliografia.

# Presentació

"Tots els espanyols tenen el deure de treballar i el dret al treball, a la lliure elecció de professió o ofici, a la promoció a través del treball i a una remuneració suficient per tal de satisfer les seves necessitats i les de la seva família sense que en cap cas es pugui fer discriminació per raó de sexe.

La llei regularà un estatut del treballadors." Art. 35, 1 i 2 de la Constitució Espanyola.

"Els infants gaudiran de la protecció prevista en els acords internacionals que vetllen pels seus drets" Art. 39,4 de la Constitució Espanyola.

"L'infant ha de ser protegit contra tota forma d'abandó, crueltat i explotació. No ha de ser objecte de cap tipus de tràfic.

No s'haurà de permetre que l'infant treballi abans d'una edat mínima adequada; en cap cas se'l dedicarà ni se li permetrà que es dediqui a ocupació o tasca que pugui perjudicar la seva salut o la seva educació, o impedir el seu desenvolupament físic, mental o moral". Principi 9 de la Declaració Universal dels Drets de l'Infant.

## Què és un contracte de treball?

1.1. Definició doctrinal. Podem definir el contracte de treball com tot acord de voluntats en virtut del qual una persona es compromet a realitzar personalment una obra o prestar un servei per compte d'altri, a canvi d'una remuneració" (Alonso Garcia, Manuel. "Curso de Derecho del Trabajo". Ariel 1980 .)

1.2. Definició legal. La podem copsar de l'Estatut dels Treballadors quan en els seus primers articles especifica l'àmbit d'aplicació que tindrà. L'E.T. és el compliment de l'art. 35.2. de la Constitució.

"1.1. La present llei serà d'aplicació als treballadors que voluntàriament prestin els seus serveis retribuïts per compte aliena i dintre de l'àmbit d'organització i direcció d'una altra persona física o jurídica, denominada empleador o empresari".

Queden exclosos d'aquest àmbit els funcionaris públics, prestacions personals obligatòries, càrrecs de conseller, treballs a títol d'amistat, qui intervingui en operacions mercantils assumint-ne la responsa-

bilitat i els treballs familiars, llevat que es demostrï la condició d'asalariat de qui el realitza.

Finalment hi ha unes relacions laborals de caràcter especial: personal d'alta direcció, penats, "servicio del hogar", esportistes professionals, artistes i altres. Cada supòsit concret té la seva regulació específica.

## 2.1. El treball dels menors.

L'E. T. estipula en el seu art. 6:

- 6.1. Es prohibeix l'admissió al treball als menors de setze anys.
- 6.2. Els treballadors menors de divuit anys no podran realitzar treballs nocturns ni aquelles activitats o llocs de treball que el Govern a proposta del Ministeri de Treball, prèvia consulta a les organitzacions sindicals més representatives, declari insalubres, penosos, nocius o perillosos tant per a la salut com per a la seva formació professional i humana.
- 6.3. Es prohibeix realitzar hores extraordinàries als menors de divuit anys.
- 6.4. La intervenció dels menors de setze anys en espectacles públics sols s'autoritzarà en casos excepcionals per l'autoritat laboral, i sempre que no suposi perill per a la seva salut física ni per a la seva formació professional i humana; el permís haurà de constar per escrit i per actes determinats.

El Decret /1957 de 26 de Juliol (BOE de 26 d'agost) sobre el traball de la dona i els menors fixa una llarga relació de treballs prohibits, màxim de Kg. a moure, modus de realització de certes feines, etc.

Els Convenis de l'OIT (Organització Internacional del Treball) núms. 77 i 78 (Ratificació de 8 d'abril de 1971, BOE de 20 de maig) sobre exàmens mèdics als menors i el núm 124 (ratificat el 26 de novembre de 1971, BOE de 30 de novembre) sobre examen mèdic als menors que desvolupen treballs subterranis exigeixen examen complet per accedir

al lloc de treball i successives revisions en un interval que no pot passar d'un any.

## 2.2. Qui pot contractar.

Pot contractar la prestació del seu treball, segons l'art. 7 de l'ET:

- e) "Els qui tinguin plena capacitat d'obrar conforme el disposat en el Codi Civil". Aquests són: a) qui té divuit anys complets, és a dir, és major d'edat d'acord amb l'art. 12 de la Constitució i el 315 del Codi Civil. b) els emancipats per matrimoni, per coacció de qui ostenta la pàtria potestat o per concessió judicial, (Art. 314 Cc) i c) l'emancipat de fet, que és el major de setze anys que viu independentment dels pares amb consentiment d'aquests, (Art. 319 Cc)

- b) "Els menors de divuit i majors de setze anys, que visquin de forma independent, amb consentiment dels seus pares o tutors, o amb autorització de la persona o institució que els tingui al seu càrrec". Aquesta situació s'equipara amb l'emancipació de fet.

"Si el representant legal d'una persona de capacitat limitada l'autoritza expressa o tàcitament per realitzar un treball, queda aquesta també autoritzada per exercitar els drets i complir els deures que es derivin del seu contracte i per a la cessació". Aquest és el supòsit particular del menor no emancipat i de persones subjectes d'incapacitació.

- c) Els estrangers, d'acord amb la legislació específica.

# Com s'ha de fer el contracte de treball. Tipus

## 3.1. En general. L'ET. diu així en el seu art. núm 8:

"1. El contracte de treball es podrà celebrar per escrit o de paraula. Es presumirà existent entre tot el que presti un servei per compte i dins l'àmbit d'organització i direcció d'altri i el que el rep a canvi d'una remuneració d'aquell.

2.- Hauran de constar per escrit els contractes de treball quan així ho exigeixi una disposició legal i, en tot cas, els celebrats

per a la formació, per temps o per obra o servei determinat, la durada del qual sigui superior a quatre setmanes. Igualment els contractes a temps parcial, en pràctiques i a domicili, així com els dels espanyols contractats a Espanya al servei d'empreses espanyoles a l'estranger. De no observar-se tal exigència, el contracte es presumirà celebrat per temps indefinit, llevat prova en contrari que acrediti la naturalesa temporal del mateix.

3.2. El treball en pràctiques. La seva regulació es troba en l'ET art. 11 i en el Real Decret 1361/1981 de 3 de juliol sobre contractes de treball en pràctiques i per a la formació per a joves treballadors. (BOE núm 165 d'11 de juliol). Heus aquí una referència d'aquest darrer:

" Art.1.-1. Contracte de treball en pràctiques és el concertat entre qui posseeix una titulació acadèmica, professional o laboral reconeguda degudament i un empresari, a fi d'aplicar els seus coneixements per perfeccionar-los i adequar-los al nivell d'estudis cursats per l'interessat, al mateix temps que l'empresa utilitza el treball del col·locat."

El contracte podrà celebrar-se dintre dels dos anys següents a la titulació. Cal tenir present que el compliment del servei militar interromp aquest còmput de temps.

El contracte ha de fer-se per escrit, constant-hi al menys la durada (que no podrà ser superior a dotze mesos d'ocupació efectiva ni inferior a tres mesos), la titulació del treballador, l'objecte de les pràctiques, la durada del període de prova si s'escau, la jornada laboral i la retribució convinguda. El contracte s'haurà de registrar a l'Oficina de Col·locació.

La retribució (Art. 4rt) serà la fixada en el contracte individual i si s'escau en els convenis col·lectius. Com a mínim s'agafarà com a base de càlcul el 80% de la base mínima del grup de cotització a la Seguretat Social que correspongui (Art. 1 del RD 133/1981 de 23 de gener) o el salari mínim interprofessional si el percentatge esmentat li és inferior, tot això en proporció a la jornada de treball fixada en el contracte.



3.3. Contracte de formació. La seva regulació es troba en l'art. 11.5 de l'E.T. i en el Reial Decret 1361/1981 que esmentarem en l'apartat anterior. Diu així:

" Art. 5.1. El contracte per a la formació laboral és el subscrit entre un jove i un empresari que s'obliga a proporcionar al primer una capacitació pràctica i tecnològica, metòdica i completa a la vegada que utilitza el treball del que aprèn mitjançant el pagament d'una retribució.

5.2. Els contractes en formació hauran de comprendre un període d'ensenyament, fonamentalment teòric, amb una durada mínima d'un terç de la jornada establerta en el conveni aplicable, i màxima de dos terços, que podrà realitzar-se en la pròpia Empresa o mitjançant concert amb centres autoritzats de Formació Professional mitjançant un pla de formació autoritzat per l'Institut Nacional de Empleo. L'esmentat període serà l'adequat per a cada tipus de treball. En tot cas, la retribució del contracte correspondrà solament a les hores efectivament treballades:

Poden realitzar un contracte de formació les persones que tinguin la capacitat general per a qualsevol tipus de contracte laboral.

Les formalitats requerides són les de l'apartat anterior, assenyalant-se en concret la necessitat d'autorització de pares o tutors quan calgui. (Art. 6)

La durada del contracte serà la fixada per les parts sense que pugui depassar els dos anys. Les faltas de puntualitat o d'assistència als ensenyaments teòrics que es programin, així com les faltas d'aprofitament seran qualificades, respectivament, com a faltas al treball o com a disminució del rendiment o com ineptitud a tots els efectes. (Art. 7.)

La retribució del treballador en formació serà l'estipulada en el contracte individual i si s'escau, em els convenis col·lectius de treball, agafant com a base de càlcul el salari mínim interprofessional que correspondria en proporció a la jornada total convinguda en el contracte.

Desgravacions en les cotitzacions a la Seguretat Social: coeficient reductor del 0,45 als contractes de formació i als de pràctiques for-

melitzats amb treballadors menors de 28 anys, aplicant-se a la quota d'Empresa el 0,3825 i a la quota del treballador el 0,0675, tinguent el treballador dret a totes les prestacions. (Disp. Ad. la.).

AQUEST DESCOMPTE ES COMD AL CONTRACTE EN PRACTIQUES I AL DE FORMACIO:

3.4. Contracte de treball a temps parcial.

La definició d'aquest contracte la dona l'E.I. en el seu art. 12: "El treballador s'entendrà contractat a temps parcial quan presti els seus serveis durant un determinat número de dies a l'any, al mes o a la setmana, o durant un determinat número d'hores, respectivament, inferior als dos terços dels considerats com habituals en l'activitat que es tracte en el mateix període de temps."

El desenvolupament d'aquest article el fa el Reial Decret 1362/1981, de 3 de juliol, sobre contractes de treball a temps parcial. (BOE núm 165 d'11 de juliol)

La disposició transitòria segona d'aquest R.D. fixa d'acord amb l'ET qui pot acollir-s'hi: "en tant persisteixin les actuals circumstàncies de col·locació, només podran contractar-se a temps parcial els perceptors de prestacions per descol·locació, els treballadors agraris que haguessin quedat en atur i els joves menors de vint-i-cinc anys, de duint-se als qui rebien prestacions econòmiques per descol·locació la part proporcional al temps de treball."

Pels joves menors de vint-i-cinc anys amb un treball fixe principal, la disposició transitòria primera del R.D. determina que només podran celebrar un contracte a temps parcial quan la suma de les dues jornades no superi a l'ordinària en el sector a que correspongui el treball principal.

El contracte ha de celebrar-se per escrit, per quadruplicat, registrant-se i arxivant-se en l'Oficina de Col·locació (Art.2.), amb constància explícita de la durada i la jornada (Art.1.). La cotització a la Seguretat social s'efectuarà en funció de les hores o dies realment treballats. (Art. 6 del RD i 12 de l'ET)

Els treballadors contractats disfrutaran com a mínim d'igual salari, percepcions econòmiques i drets que els treballadors a temps complet amb la mesura que sigui compatible amb la naturalesa del seu treball.

i proporcional al mateix. (Art.4.)

3.4. El foment de l'ocupació juvenil. Fem referència concreta aquí per la seva importància del Reial Decret 41/1979, de 5 de gener sobre promoció de la col·locació juvenil (BOE de 12 de Gener)

L'Art. 1. del RD estableix que la contractació de treballadors majors de setze anys i menors de vint-i-sis a que es refereix, tindrà sempre el caràcter de contracte temporal i durada determinada qualsevol que sigui la naturalesa del treball a realitzar. La durada d'aquests contractes no serà inferior a sis mesos ni superior a dos anys.

Per acollir-se als beneficis d'aquest RD s'haurà d'estar inscrit a l'Oficina de Col·locació som a mínim 15 dies abans de la contractació (Art.2)

La forma del contracte l'especifica l'art. 5: "es farà per escrit, en imprés normalitzat, que contindrà les dades i clàusules establertes en la legislació laboral, així com una suficient descripció del lloc de treball, titulació requerida per la seva realització, bonificació aplicable a les quotes de la Seguretat Social i demés dades d'interès". (L'Ordre de 24 de Gener de 1979 (BOE de 26 de Gener) aprova el model normalitzat.

El contracte s'haurà de fer per triplicat i presentant-se a l'Oficina de Col·locació pel seu visat, juntament amb l'alta a la Seguretat Social (Art. 5.2. del RD)

L'art. 6 del RD que comentem estableix els següents beneficis a les Empreses que contractin conforme al mateix:

- "a) Bonificació del 75 per 100 de les quotes a la Seguretat Social pels contractes en que el treballador obtingui la primera col·locació, amb reducció de l'esmentada bonificació al 50 per 100 en el supòsit de que es contracti a un treballador que ja ho fos per un contracte anterior(...).
- b) Beneficis d'assistència tècnica i material per a accions de formació, reconversió o adaptació professional".

# Les condicions i l'estabilitat del treball

Art. 23 Declaració Universal dels Drets de l' Home.

- 1.-Tota persona té dret al treball, a la lliure elecció del seu treball i a la protecció contra la vaga forçosa.
- 2.-Tot hom té dret, sense cap discriminació, a igual salari per igual treball.
- 3.-Tot hom que treballa té dret a una remuneració equitativa i satisfactòria que assegurï per a ell i per a la seva família una existència conforme amb la dignitat humana, completada, si cal, amb els altres mitjans de protecció social.
- 4.-Tota persona té dret, unit-se amb d'altres, a fundar sindicats i a afiliar-s'hi per a la defensa dels propis interessos.

Art.24

Tota persona té dret al descans i al lleure i, particularment, a una limitació raonable de la jornada de treball i a vacances periòdiques pagades.

4.1. La durada del contracte de treball.

Segons l'E.T. (Art. 15.1) el contracte de treball es presumeix concertat per temps indefinit. És a dir, que de no constar res en contra, s'entén que és voluntat de les parts mantenir-lo de forma indefinida.

No obstant podran celebrar-se contractes de durada determinada: a) per obres o serveis concrets, b) segons les circumstàncies del mercat, c) per substitucions de treballadors amb dret de reserva del lloc de treball, d) quan el govern així ho decideixi per afavorir la contractació de treballadors d'avanzada edat, disminuïts, aturats en general i els que cerquin la primera ocupació, e) els treballs fixes i periòdics però de caràcter discontinu.

Al mateix temps l'ET estableix una sèrie de normes per evitar el frau i la il·legalitat:

- a) Passaran a considerar-se treballadors fixos, llevat que reulti evident la naturalesa temporal dels mateixos i sens perjudici de la resta de responsabilitats, aquells que no hagin estat donats d'alta a

4.1.-(Bis) El període de prova. El contracte de treball pot estipular un període de prova, finalitzat el qual finalitzat el qual serà quan s'afirmarà o es resoldrà el contracte. Es clar doncs que es configura com un element decisiu en la relació laboral i, més encara, amb la seva generalització actual. La seva regulació es troba en l'art. 14 de l'ET:

1.-Podrà contractar-se per escrit un període de prova, que mai podrà excedir de sis mesos per als tècnics titulats, ni de tres mesos per a la resta de treballadors, excepte pels no qualificats, la durada màxima dels quals serà de quinze dies laborables.  
L'empresari i el treballador estan, respectivament, obligats a realitzar les experiències que constitueixen l'objecte de la prova.

2.-Durant el període de prova, el treballador tindrà els drets i obligacions corresponents a la seva categoria professional i al lloc de treball que executa, com si fos de la plantilla, llevat dels derivats de la resolució de la relació laboral, que podrà produir-se a instància de qualsevol de les parts durant el seu transcurs.

3.-Transcorregut el període de prova sense que s'hagi produït el desistiment, el contracte produirà plens efectes, computant-se el temps dels serveis prestats en l'antiguitat del treballador en l'empresa. La situació d'incapacitat laboral transitoria que afecta al treballador durant el període de prova interromp el còmput del mateix sempre que es produeixi acord entre les parts.

la Seguretat Social en un termini de temps igual o superior al termini de prova establert per a l'activitat. (Art. 15.2.)

b) Es presumiran per temps indefinit els contractes temporals celebrats en frau de llei. (Art. 15.3.)

#### 4.2. El salari

Es considera salari la totalitat de les percepcions econòmiques dels treballadors, en diner o en espècie, per la prestació professional dels serveis laborals per compte alièna, ja retribueixin el treball efectiu, qualsevol que sigui la forma de remuneració, o els períodes de descans computable com de treball. (Art. 26.1. ET)  
No tenen la consideració de salari les quantitats rebudes pel treballador en concepte d'indemnitzacions o "suplidos" per les despeses realitzades com a conseqüència de l'activitat laboral, les prestacions i indemnitzacions de la Seguretat Social i les indemnitzacions corresponents a trasllats, suspensions o acomiadaments. (Art. 26.2)

El Govern fixa anualment, amb possibilitat de revisió semestral, l'annuamentat Salari Mínim Interprofessional, prèvia consulta amb les organitzacions sindicals i professionals més representatives. (Art. 27.1. ET) i tinguent en compte l'índex de preus, la productivitat, la conjuntura econòmica i la participació en la renda nacional.

L'actual quantia del Salari Mínim l'estableix el Reial Decret 1326/1981 de 19 de Juny (BOE de 8 de Juliol de 1981), i és la següent:

"Art. 1. Els salaris mínims per a qualsevolles activitats en l'agricultura, en la indústria i en els serveis, sense distinció del sexe dels treballadors, queden fixades en les quanties següents:

U.-Treballadors des de divuit anys: Vuitcentes cinquanta i quatre pessetes/dia o vint-i-cinc mil siscentes vint pessetes/mes, segons el salari estigui fixat per dies o per mesos.

~~Dos.-Treballadors de disset anys: Cinc-centes vint-i-tres pessetes/dia o quinze mil siscentes noranta pessetes/mes, segons el salari estigui fixat per dies o per mesos.~~

Tres.-Treballadors fins a disset anys: Trescentes trenta una pessetes/dia o nou mil noucentes trenta pessetes/mes, segons el salari estigui fixat per dies o per mesos.

En els salaris mínims d'aquest article es computen tant la retribució en diner com en espècie"

L'art. 6. del present R. D. recull l'especialitat del treballadors eventuals i de temporada, el servei dels quals a una mateixa empresa no excedeixin de cent vint dies. Aquest treballadors hauran de rebre el Salari Mínim de l'art. 1., la part proporcional de la retribució dels diumenges i dies festius i de les dues gratificacions extraordinàries que com a mínim té dret tot treballador, corresponents al salari de vint-i-un dies en cada una d'elles, aplicant-se, en conseqüència, els següents resultats:

U.-Treballadors majors de divuit anys: Mil cent seixanta : dues pessetes/per jornada legal en l'activitat.

Dos.-Treballadors de disset anys: Setcentes dotze pessetes/per jornada legal en l'activitat.

Tres.-Treballadors fins a disset anys: Quatrecentes cinquanta una pessetes/per jornada legal en l'activitat.

Bé per conveni col·lectiu, bé per acord treballador-empresari pot fixar-se el salari, però en cap cas aquest pot quedar per sota del Salari Mínim.

#### 4.3. Descans setmanal, festes, permisos i vacances.

Els treballadors tenen dret a un descans mínim setmanal de dia i mig ininterromput que, com regla general, agafarà la tarda del dissabte o, en el seu cas, el matí del dilluns i el dia complet del diumenge. Ara bé, ja sia per conveni, contracte, norma legal o permís de l'autoritat se'n reguli un altre règim per a activitats concretes. (Art. 37.1. de l'E. l.)

L'apartat 3 de l'art 37 de l'ET fixa els motius pels quals, previ avís i justificació, el treballador podrà absentar-se del treball amb dret a remuneració:

- a) Quinze dies naturals en cas de matrimoni.
- b) Dos dies en els casos de neixement de fill o malaltia greu o mort de parents fins a segon grau de consanguinitat o a-finitat. Quan, amb tal motiu, el treballador s'hagi de desplaçar el termini serà de quatre dies.
- c) Un dia per trasllat de domicili habitual.
- d) Pel temps indispensable pel compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal. Cas de depassar més del 20% de les hores laborals en un període de tres mesos l'empresa podrà posar el treballador en situació d'excèdència.
- e) Per funcions sindicals i de representació.

Les treballadores, per lactància d'un fill menor de nou mesos, tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions. La dona, per la seva voluntat, podrà substituir aquest dret per una reducció de la jornada normal en mitja hora amb la mateixa finalitat. (37.4. ET)

Qui per raons de guarda legal tingui cura directa d'algun menor de sis anys o a un disminuït físic o psíquic que no desenvolupi altre activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada laboral, amb la disminució proporcional del salari entre, al menys, un terç i un màxim de la meitat de la durada d'aquella. (37.5. E.T.)

Pel que fa a les vacances anuals retribuïdes, no substituïbles per compensació econòmica, serà el pactat en el conveni col·lectiu o contracte individual. En cap cas la seva durada serà inferior a vint-i-tres dies naturals. (Art. 38 ET)

En el mateix article hi dos punts d'un especial interès pel nostre recull:

- a) Quan hi hagi un règim de torns de vacances, els treballadors amb responsabilitats familiars tenen preferència a que les seves coincidixin amb les vacances escolars.
- b) Les vacances anuals dels menors de divuit anys i els majors de seixanta tindran una durada mínima d'un mes.

Finalment en aquest apartat assenyalar que l'art. 22 de l'ET en parlar de la promoció en el treball dona al treballador entre altres drets el permís d'assistència a exàmens i l'adaptació de jornada laboral.



#### 4.4. La suspensió del contracte de treball.Excedències.

La suspensió del contracte de treball allibera de les obligacions re-  
ciproques de treballar i remunerar el treball. Entre altres casos de  
suspensió, l'art.45 de l'ET esmenta, a part d'aquelles que s'acordin  
voluntàriament,:

- Maternitat de la dona treballadora
- Compliment del servei militar obligatori o voluntari  
o servei social substitutiu.
- Privació de llibertat del treballador, mentres no exis-  
teixi sentència condemnatòria.
- Excedència forçosa.

En tots aquests supòsits concrets el treballador té dret a la reincoorpo-  
ració al lloc de treball reservat quan cessi la causa legal de suspen-  
sió (Art. 48.1. ET.)

En el cas de suspensió per prestació del servei militar o substitutiu,  
el treballador haurà d'incorporar-se en el termini màxim de 30 dies na-  
turals a partir de la cessació en el servei. (Art. 48.3 ET)

En el supòsit de part, la suspensió tindrà una durada màxima de catorze  
setmanes, distribuïdes a opció de la interessada.(Art. 48.4.ET)

La situació d'excedència presenta dues modalitats que en determinen el  
contingut:

- a) forçosa, que conserva el lloc de treball i còmput d'antiguitat i es  
concedeix per a l'elecció de càrrec públic.
- b) voluntària, que només dóna un dret preferent al reingrés en les va-  
cant d'igual o similar categoria a la seva que hi hagués o es pro-  
duïssin a l'empresa.Queden compresos aquí:
  - el treballador al menys amb un any d'antiguitat a l'empresa pot si-  
tuar-se en excedència per un termini no menor a dos anys i no major  
de cinc. Aquest dret només podrà exercitar-se si han passat quatre  
anys des de l'anterior excedència.

-Es tindrà dret a un període d'excedència no superior a tres anys  
per tenir cura de cada fill a partir del neixement d'aquest. Els  
successius fills donaran dret a un nou període d'excedència que

en el seu cas, posarà fi al que es disfrutés. Quan el pare i la mare treballin solament un d'ells podrà exercitar aquest dret.

- També pot posar-se en situació d'excedència el treballador que exerceixi funcions sindicals d'àmbit sindical o superior mentres duri l'exercici del càrrec representatiu. (Art. 46 de l'E.T.)

#### 4.5. Les condicions del lloc de treball. Seguretat i Higiene.

L'Estatut dels Treballadors dedica el seu art. 19 a aquest tema. Estableix en seu apartat primer que "el treballador, en la prestació dels seus serveis, tindrà dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i higiene". I a continuació en l'apartat segon determina l'obligatorietat del treballador d'observar en el seu treball les mesures legals i reglamentàries en aquest camp.

L'empresari està obligat a facilitar una formació adequada en matèria de sanitat i higiene als treballadors, i aquests queden també obligats a seguir aquests ensenyaments i a realitzar les pràctiques que se celebren dintre de la jornada de treball o en altres hores, però amb el descompte en aquella del temps invertit en les mateixes. (Art. 19.4)

Què fer en cas de possibilitat sèria i greu d'accident?" Els òrgans interns de l'empresa competents en matèria de seguretat i, en defecte seu, els representants legals del treballadors en el centre de treball, que apreclin una probabilitat sèria i greu d'accident per la inobservància de la legislació aplicable en la matèria, requeriran a l'empresari per escrit per a que adopti les mesures oportunes que facin desèparèixer el risc; si la petició no fos atesa en un termini de quatre dies, s'adreçaran a l'autoritat competent; aquesta, si aprecia les circumstàncies al·legades, mitjançant resolució fundada, requerirà a l'empresari per a que adopti les mesures de seguretat apropiades o que suspengui les seves activitats en la zona o local de treball o amb el material en perill. També podrà ordenar, amb els informes tècnics previsos, la paralizzació immediata del treball si s'estima un risc greu d'accident.

Si el risc d'accident fora imminent, la paralizzació de les activitats podrà ser acordada per decisió dels òrgans competents de l'empresa en matèria de seguretat o per el setanta cinc per cent dels representants

dels treballadors en empreses amb processos discontinuus i de la totalitat dels mateixos en aquelles el procés de... les quals sigui continuus; tal acord serà comunicat d'immediat a l'empresa i a l'autoritat laboral, la qual en 24 hores anularà o ratificarà la paralizació acordada." (Art. 19.5. E.T)

La concreció d'aquesta normativa es troba en l'Ordenança General de Seguretat i Higiene en el Treball. (Ordre de 9 de març de 1971, BOE de 16 de març). L'Ordenança fixa les competències que tenen els òrgans de l'administració en aquest camp (Ministeri de Treball, Inspecció, Consells Provincials i Territorials de Seguretat i Higiene), obligacions d'empresaris i treballadors, condicions generals dels centres de treball i mesures protectores així com la responsabilitat i les sancions.

L'art. 7.14. determina que és obligació de l'empresa tenir a disposició del seu personal un exemplar d'aquesta Ordenança i de l'anexe o annexos segons l'activitat que es realitzi en l'empresa.

#### 4.6. Les condicions generals de treball. El conveni.

Art. 37 de la Constitució: "1.- La llei garantirà el dret a la negociació col·lectiva del treball entre els representants dels treballadors i empresaris, i la força vinculant dels convenis.

2.-Es reconeix el dret de treballadors i empresaris a adoptar mesures de conflicte col·lectiu. La llei que reguli l'exercici d'aquest dret, sens perjudici de les limitacions que pugui establir, inclourà les garanties que calguin per tal d'assegurar el funcionament dels serveis essencials a la comunitat.

Els drets i obligacions que donen contingut a una relació laboral esiregu len, segons l'ET (Art. 3) :

-Per les disposicions legals i reglamentàries de l'Estat.

-Pels convenis col·lectius.

-Per la voluntat de les parts, manifestada en el contracte de treball, essent el seu objecte lícit i sense que en cap cas pugui establir-se en perjudici del treballador condicions menys favorables o contràries a les disposicions legals i convenis col·lectius abans expressats.

-Pels usos i costums locals i professionalsal.

No totes aquestes fonts de la relació laboral tenen igual força. Hi ha uns mínims de dret necessari, és a dir, que no queda a l'arbitri de les parts com és el determinat per llei i conveni.

El concepte i eficàcia del què és el conveni col·lectiu el dóna l'art. 82 de l'ET:

1.-Els convenis col·lectius, com resultat de la negociació desenvolupada pels representants dels treballadors i dels empresaris, constitueixen l'expressió de l'acord lliurement adoptat per ells en virtut de la seva autonomia col·lectiva.

2.-Mitjançant els conveis i el seu àmbit corresponent, els treballadors i empresaris regulen les condicions de treball i de productivitat; i gualment poden regular la pau laboral a través de les obligacions que es pactin.

3.- Els convenis col·lectius regulats per aquesta llei obliguen a tots els empresaris i treballadors inclosos a dins del seu àmbit d'aplicació i durant tot el temps de la seva vigència.

#### 4.7. La participació dels treballadors en l'empresa.

Art. 129.2. de la Constitució: "Els poders públics promouran eficaçment les diverses formes de participació en l'empresa, i fomentaran, mitjançant una legislació adequada, les societats cooperatives. També establiran els mitjans que facilitin l'accés dels treballadors a la propietat dels mitjans de producció."

Art. 48 de la Constitució: " Els poders públics promouran les condicions per a la participació lliure i eficaç de la joventut en el desenvolupament polític, social, econòmic i cultural."

La participació dels treballadors en l'empresa s'exerceix mitjançant els Delegats de personal o el Comitè d'Empresa.

a) Els Delegats de personal (Art. 62. ET)

1.-La representació dels treballadors en l'empresa o centre de treball que tingui menys de cinquanta i més de deu

treballadors fixos correspon als delegats de personal. Igualment podrà haver-hi un delegat de personal en aquelles

empreses o centres que tinguin entre sis i deu treballadors fixos, si així ho decideixen aquests per majoria.

Els treballadors elegiran mitjançant sufragi lliure, secret i directe els delegats de personal en la quantia següent: fins trenta treballadors: un; de trenta-un a quaranta-nou, tres.

2.-Els delegats de personal exerciran mancomunadament davant l'empresari la representació per a la que han estat escollits, intervinguent en quantes qüestions es suscitin en relació amb les condicions de treball del personal que representen i formulant reclamacions davant l'empresari, l'autoritat laboral o les entitats gestores de la Seguretat Social, segons procedeixi, sobre el compliment de les relatives a Higiene i seguretat en el treball i Seguretat Social.

b) El Comitè d'Empresa: és l'òrgan representatiu i col·legiat del conjunt dels treballadors en l'empresa o centre de treball per a la defensa dels seus interessos, constituint-se en cada centre de treball amb un cens de cinquanta o més treballadors fixos. (Art. 63.1. ET)

Resum de les competències del Comitè: rebre informacions preceptives, emetre informes (Reestructuració de plantilles, Formació professional), accidents de treball, etc, a més a més fa una tasca de vigilància i compliment de la normativa laboral, seguretat i higiene i del conveni.

Del procediment electoral només assenyalarem per la seva particularitat i discriminació manifesta l'art. 69.1. de l'ET: "Seran electors tots els treballadors fixos de l'empresa o centre de treball majorors de setze anys i elegibles els treballadors fixos que tinguin divuit anys complerts i una antiguitat en l'empresa al menys de sis mesos ..."

Es poden presentar candidats per part dels sindicats o bé treballadors que avalin la seva candidatura amb un número de signatures d'electors del seu mateix centre i col·legi, en el seu cas, equivalent, al menys, a tres vegades el número de llocs a cobrir (69.2. ET)

# L'accés al treball i la promoció del treballador

## 5.1. L'ingrés al treball.

L'art. 16 de l'E.T. estableix:

- 1.- Els empresaris estan obligats a sol·licitar de les Oficines de Col·locació els treballadors que necessitin, així com a comunicar la fi dels contractes de treball dels que siguin pert. No obstant, podran contractar directament quan no existeixi Oficina de Col·locació en la localitat, o no se'ls faciliti per l'Oficina, en el termini de tres dies, els treballadors sol·licitats o no contractessin els que l'Oficina els hagi facilitat, comunicant en aquests casos la contractació a l'Oficina de Col·locació corresponent.
  - 2.- Es prohibeix l'existència d'agències privades de col·locació, de qualsevol classe i àmbit funcional, que tinguin per objecte la contractació laboral de tot tipus. Les agències o empreses dedicades a la selecció de treballadors hauran de fer constar en llurs anuncis el número de la demanda en l'Oficina de Col·locació i la identificació d'aquesta.
  - 3.- El contracte es registrarà per l'oficina de Col·locació que correspongui.
  - 4.- (...)
- Aquesta obligació genèrica s'especifica en cada un dels textos de promoció de la col·locació. Es cleren doncs que, abans de tot, cal inscriure's a l'Oficina de Col·locació.

## 5.2. L'INEM (Instituto Nacional de Empleo)

La política de col·locació del país es realitza mitjançant l'INEM. Es per això que cal conèixer-el. Fou creat pel Real Decret Llei 36/1978 de 16 de novembre (BOE de 18 de Novembre de 1978). Realitza el seu treball en dues vessants: una de gestió de la col·locació (Oficines i Centres d'orientació professional i social) i una altra d'acció formativa a través dels Centres de Promoció social.

L'INEM queda englobat actualment en la Llei Bàsica de Col·locació, (Llei 51/1980 de 8 d'octubre, BOE de 17 d'octubre de 1980).  
L'art. 40 el defineix: "L'INEM organitzarà la col·locació dels treballadors com un servici nacional públic i gratuït".

L'art. 42 determina les obligacions d'empresaris i treballadors:

1.-Les empreses estan obligades a sol·licitar prèviament en les Oficines de Col·locació els treballadors que necessitin i a presentar en les mateixes pel seu visat i registre aquells contractes laborals que hagin de complir aquests requisits en virtut de normes legals o reglamentàries d'acord amb l'ET.

2.-Els treballadors estaran obligats a inscriure's en les Oficines de Col·locació quan hagin de sol·licitar ocupació.

(...)

Les funcions de l'INEM són: (Art. 43 de la Llei Bàsica)

- a) Organitzar els serveis de col·locació en ordre a procurar pública i gratuïtament, el millor desenvolupament i utilització dels recursos.
- b) Ajudar als treballadors a trobar una feina i a les empreses a contractar els treballadors apropiats a les seves necessitats.
- c) Fomentar la formació del treballador amb estreta vinculació amb la política de col·locació. ( Actualització, perfeccionament, reconversió)
- d) Gestionar i controlar les prestacions de descol·locació i les subvencions i ajuts pel foment i la protecció de la col·locació.
- e) Declarar el reconeixement, suspensió, represa i extinció del dret a les prestacions de descol·locació.
- f) En general, qualsevol acció conduent a una política activa orientada a la plena ocupació.

5.3. La promoció del treballador.

La promoció laboral del treballador és un concepte que està ratificat a nivell constitucional i informa tot l'ordenament jurídic laboral. El contingut material d'aquesta promoció és molt ampli: cursos de la mateixa empresa, reconversió tecnològica, Formació Professional, etc. L'ET dona els següents drets als treballadors:

" 1.-El treballador tindrà dret:

a) a gaudir dels permisos necessaris per concórrer a exàmens, així com una preferència a elegir torn de treball, si tal és el règim instaurat en l'empresa, quan cursi amb regularitat estudis per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional.

b) A l'adeptació de la jornada ordinària de treball per a l'assistència a cursos de formació professional o a la concessió del permís oportú de formació o perfeccionament professional amb reserva del lloc de treball.

2.-En els convenis col·lectius podran pactar-se els terminis concrets de l'exercici d'aquests drets i el grau d'aprofitament necessari pel gaudi dels mateixos. "

L'Estat Espanyol té ratificat el Conveni 140 de la OIT sobre llicència pagada d'estudis (Instrument de ratificació de 16 d'agost de 1978. BOE de 31 d'octubre de 1979) que preveu que la política interna del país fomenti l'establiment d'una llicència concedida als treballadors, amb fins educatius, per un període determinat, durant les hores de treball i amb pagament de prestacions econòmiques adequades. (Art. 1)

L' O P U R

6.1. Què vol dir estar aturat?

El camp d'aplicació de les prestacions per descol·locació s'extén a tots els treballadors per compte aliena inclosos en el Règim General de la Seguretat Social i en els règims especials que actualment protegeixen la descol·locació. (Art. 16.1. de la Llei Bàsica de Col·locació)



Hi ha una situació real d'atur quan hom està sense feina o bé desenvolupa un treball mínim insuficient. D'aquí neix la situació legal de descol·locació:

Art. 17 de la Llei Bàsica de Col·locació: " Es considerarà en situació legal de descol·locació als treballadors per compte aliena que estiguin inclosos en alguns dels següents supòsits:

- a) Qui, poguent i volent treballar, perdi la seva ocupació per causa a ell no imputable
- b) Aquells a qui se'ls suspengui el seu contracte de treball i perdin temporalment la seva ocupació habitual en virtut d'expedient de regulació de col·locació tramitat en forma reglamentària.
- c) Els que vegin reduïdes involuntàriament, en una tercera part, al menys, de la seva durada, les seves jornades ordinàries o hores normals de treball, amb la corresponent pèrdua proporcional de la retribució.
- d) Els treballadors fixos de temporada que, des de la data d'iniciar-se la mateixa i durant tot o part del temps de la seva durada, manquin d'ocupació efectiva per causa a ells no imputable. A efectes de la determinació de la durada o companya, s'atendrà a la durada mitja de la mateixa segons la zona, sector de producció o empresa de que es tracti, i serà fixada anualment amb caràcter previ al seu començament per l'Autoritat Laboral corresponent, sense que la seva durada pugui ser inferior a quatre mesos.

(...)

## 6.2. El subsidi d'atur.

### Titulars.

#### 21. Titulars del Dret.

1. Tendrán derecho a las prestaciones por desempleo los trabajadores por cuenta ajena que, estando incluidos en el sistema de la Seguridad Social y encontrándose en situación legal de desempleo de acuerdo con el artículo 17 reúnan las siguientes condiciones:

- a) Estar afiliado a la Seguridad Social y en situación de alta o asimilada a ella. Estarán en situación asimilada al alta los trabajadores que se encuentren incorporados a filas, cumpliendo el servicio militar obligatorio o voluntario, al tiempo de producirse la situación con derecho a prestación, conservando el derecho a la misma, siempre que la soliciten en el plazo de dos meses, a partir de su licenciamiento.
- b) Tener cubierto los períodos de cotización de conformidad con el art. 19 antes de la fecha de cese, suspensión temporal o reducción de las jornadas ordinarias o de incorporación al servicio militar cuando la empresa, cumplido este por el trabajador, no hubiera procedido a su readmisión.
- c) Haber estado inscrito en la correspondiente Oficina de Empleo.

2. En los casos de declaración de invalidez, total o parcial, si el trabajador tuviere derecho a pensión por dicha causa, podrá solicitar en sustitución de ésta la prestación de desempleo, si tuviera derecho a ella, de conformidad con lo previsto en este artículo, en relación con el art. 19.

Si la pensión causada por la invalidez fuese inferior a la prestación por desempleo que le correspondiere, tendrá derecho a percibir, además, la diferencia entre ésta y aquella.

A efectos de tal cómputo, no se considerará incluido en el importe de la pensión de invalidez el recargo por falta de medidas de seguridad o higiene.

3. El derecho de los trabajadores a las prestaciones de desempleo no queda enervado porque la empresa incumpla sus obligaciones respecto de la afiliación, el alta o la cotización en relación con sus trabajadores, sin perjuicio de las acciones que el órgano inspector o gestor pueda adoptar contra la empresa infractora y las responsabilidades de ésta.

## Durada

## LEY BASICA DEL EMPLEO

### 19. Duración de la prestación.

1. La prestación por desempleo estará en función de los periodos de ocupación cotizada en los últimos cuatro años anteriores a la situación legal de desempleo, con arreglo a la siguiente escala:

Periodo de ocupación cotizada	Da derecho a la percepción de prestaciones durante un período mínimo de
Más de 6 meses	3 meses
Más de 12 meses	6 meses
Más de 18 meses	9 meses
Más de 24 meses	12 meses
Más de 30 meses	15 meses
Más de 36 meses	18 meses

## Quantía

### 20. Quantía de la prestación.

1. La quantía de la prestación por desempleo total en los ciento ochenta primeros días será el 80 por ciento del promedio de la base por la que haya cotizado durante los seis meses precedentes, a partir del sexto al decavo mes de prestación, será la quantía de ésa el 70 por ciento del promedio de la base citada, y el 60 por ciento a partir del decavo mes del período de percepción. En ningún caso el importe de la prestación será superior al 220 por ciento del salario mínimo interprofesional, ni inferior para los trabajadores con cargas familiares a la quantía que en cada momento tenga dicho salario mínimo.

La percepción se ampliará a 24 meses en los casos en que pueda su concesión cubrir el período preciso para tener derecho a cualquier tipo de jubilación.

2. Los periodos de ocupación cotizada de cuatro años a que se refiere el punto primero de este artículo se computarán, en su caso, desde la extinción del derecho a la prestación por desempleo.

3. En el supuesto de extinción del derecho a la prestación por realización de un trabajo de duración superior a seis meses, si la prestación anterior se hubiese percibido por un período de tiempo inferior al mínimo al que tenía derecho, se conservará éste en la parte que le quede por percibir, pudiendo optar el trabajador, en caso de una nueva situación legal de desempleo, entre seguir percibiendo la prestación por el período de desempleo que le restaba o acogerse al nuevo período que hayan generado las cotizaciones efectuadas.

4. Esta escala podrá ser modificada por el Gobierno en función de la tasa de desempleo y las posibilidades financieras,

siempre respetando siempre el mínimo de período de ocupación cotizada y de prestación señalados en el número primero.

Asimismo se determinarán las situaciones asimiladas al alta, a los efectos de período de ocupación cotizado.

3. En los casos de suspensión y reducción de jornada el pago de las cuotas de Seguridad Social será a cargo de la empresa correspondiente. La cantidad laboral podrá aceptar de ser supuesto las suspensiones y reducciones de jornada provenientes de fuerza mayor.

4. En los supuestos de extinción de la relación laboral, la cotización a la Seguridad Social no comprenderá la correspondiente a las cotizaciones de desempleo, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, Fondo de Garantía Social y cuota de formación profesional.

La quantía de la prestación por desempleo parcial de los trabajadores por cuenta ajena se calculará de igual forma que la correspondiente a la de desempleo total, en proporción a la reducción de trabajo.

2. La prestación por desempleo comprenderá, además, el abono de las aportaciones de la empresa y trabajador de la cuota del Régimen correspondiente de la Seguridad Social, durante el período de percepción de la prestación.

## Prestacions complementàries.

Art. 25 de la Llei Bàsica de Col·locació: 1.-S'estableix un subsidi en favor d'aquelles persones que, inacrites en una Oficina de Col·locació, com desocupades, no hagin rebut una oferta de col·locació adequada i es trobin en alguna de les situacions següents:

- a) Els treballadors majors de divuit anys i menors de seixanta cinc, inclosos en el Règim General de Prestacions per Descol·locació, que manquen del dret a les mateixes per haver esgotat la prestació, sempre que no s'els hagi ofert col·locació en el termini dels trenta dies següents i que, mancant de rendes de qualsevol naturalesa superiors al salari mínim, tinguin el seu càrrec responsabilitats familiars.
- b) Treballadors que retornin de l'estranger.(...)

2.- Els treballadors majors de setze anys i menors de vint-i-sis, amb independència del disposat en l'art. 10 tindran accés a les beques i altres ajudes formatives i assistència tècnica precisa per aconseguir una titulació o formació professional i als préstecs per a la creació o modificació de cooperatives o empreses associatives laborals.

Per aquells treballadors no compresos en l'àmbit subjectiu de la Llei Bàsica de Col·locació (per haver esgotat ja les prestacions abans de la Llei, etc) s'estableixen unes mesures de caràcter extraordinari que afecten a l'extensió i a la duresa del subsidi. Tot això en compliment de l'ANE (Acuerdo Nacional de Empleo). La seva regulació es troba en el Reial Decret 2345/1981 de 4 de setembre sobre prestacions complementàries per descol·locació.

### 6.3. La lluita contra l'atur: l'ANE.

El problema de l'atur és, sense cap mena de dubte, la qüestió més greu que té plantejada el món laboral. A l'Estat Espanyol es signà el nou de juny de 1981 l'"Acuerdo Nacional de Empleo" (l'ANE). L'objectiu essencial d'aquest acord entre el govern, la patronal CCOE i les centrals sindicals UGT i CCOO es fonamentalment aquest: lluitar contra l'atur. Els compromisos de les parts són diferents però tots giren entorn d'aquest eix, així: manteniment de la població assalariada, política d'inversions públiques i d'incentius per a la creació de llocs de treball, creixement de l'economia i reforma de la Seguretat Social, marc general de negociació col·lectiva, increment de salaris, etc.

En el conjunt de legislació que desenvolupa l'ANE hi ha normes que afecten a: jubilació, Salari Mínim, cotització d'hores extr. ordinàries, prestacions complementàries per desocupació, contractació de treballadors a temps parcials, per a grups específics de treballadors, etc. D'aquesta normativa ja n'hem esmentat alguns supòsits al llarg del recull. A continuació relacionem tan algunes normes que es desprenen de l'ANE com d'altres especialment importants.

La política de col·locació (Art. 38 Llei Bàsica) comprén les accions tendents a proporcionar als treballadors una col·locació adequada i facilitar als empleadors la mà d'obra necessària pel normal desenvolupament de les seves activitats productives. Seran (apartat 2) principis bàsics de la política de col·locació la igualtat d'oportunitats i de tracte en la col·locació, sense que pugui establir-se qualsevol distinció, exclusió o preferència basada en motus de raça, sexe, religió, opinió política, afiliació sindical, ascendència nacional o origen social.

### 6.3.1. Contractacions específiques.

- A.- Treball en pràctiques i per a la formació. RD 1361/1981 de 3 de juliol sobre contractes de treball en pràctiques i per a la formació de joves treballadors. (BOE d'11 de juliol de 1981) Veure punt 3.2. i 3.3.
- B.- Contractació temporal. Es tracta del RD 1363/1981 de 3 de juliol (BOE d'11 de juliol de 1981). A partir de l'autorització que conté l'ET de poder-se autoritzar la contractació de treballadors de forma temporal, aquest RD completa el RD 2.303/1980 de 17 d'octubre sobre aplicació de l'ET em matèria de contractació temporal. Aquest RD és de vida limitada ja que el seu art. 1 li dona vigència fins l'1 de desembre de 1982.
- C.- Treball a temps parcial. RD 1362/1981, de 3 de juliol, sobre contractes de treball a temps parcial. (Veure punt 3.4.)
- D.- Finalment, el RD 1364/1981 de 3 de juliol estableix normes pel foment de la col·locació per aquells treballadors que hagin esgotat la prestació per descol·locació, estifuin subsidiats o no o dels que tinguin responsabilitats familiars.

6.3.2. Fons Nacional de Protecció al Treball. El Fons Nacional de Protecció al treball ve disposant d'anys ençà d'un Pla d'Inversions de Protecció al Treball. L'Ordre de 27 de març de 1981 (BOE de 30 de Març) és la que posa en funcionament el Pla per l'any 1981. Com sigui que per enguany haurà de sortir la normativa aplicable, només reproduïm els programes subvencionats:

- I. Promoció de la col·locació a través de cooperatives i societats laborals.
- II. Jubilacions anticipades.
- III. Subvencions o préstecs per a programes especials de foment de col·locació.
- IV. Guarneries laborals.
- V. Integració laboral del minusvàlid.
- VI. Mobilitat ocupacional.
- VII. Ajuts a treballadors emigrants retornats.
- VIII. Activitats extraordinàries.

6.3.3. L'atur agrari.  
L'Ordre d'11 de juny de 1981 (BOE 145 de 18 de juny de 1981) estableix diverses mesures extraordinàries i de caràcter transitori per a l'aplicació dels fons adreçats a mitigar els efectes de l'atur agrari. El límit d'edat dels beneficiats és de 18 anys o de 16 si tenen familiars el seu càrrec.

Cal tenir presents també dues altres normes:

- a) el RD 1469/1981 de 19 de juny (BOE 173 de 21 de juliol de 1981) sobre prestacions per descol·locació de treballadors per compte aliena de caràcter fix, inclosos en el règim especial agrari de la Seguretat Social.
- b) el RD 1444/1981 (BOE 171 de 18 de juliol de 1981) d'actuacions de l'Institut Nacional de Reforma y Desarrollo Agrario i per la Conservecció de la Nutrició en els programes extraordinaris del govern sobre descol·locació agrària.

6.3.4. La promoció de la dona. Fem referència al RD 733/1980 d'11 d'abril de 1980 (BOE 98 de 23 d'abril de 1980) sobre promoció de la col·locació de la dona amb responsabilitats familiars.

"Art. 1. 1. El present Reial Decret té per objecte establir mesures con-  
duents a promoure la col·locació de la dona amb responsabilitats fami-  
liars.

2. Es considerarà dona amb responsabilitats familiars a aquella  
que tinguis al seu càrrec cònjuge, descendents, ascendents i demés pa-  
rents per consanguinitat o afinitat, fins el tercer grau inclusiu, i,  
en el seu cas l'adopció."

El Decret estableix una sèrie de programes: Programa de Formació Pro-  
fessional amb caràcter preferent i gratuït, Programa de promoció de  
cooperatives de treball associat, i Programa de promoció del treball  
autònom de la dona amb càrregues familiars.

El Programa de Formació Professional el desenvolupa l'INEM d'acord amb  
les peticions que se li adrecin. Els altres dos programes s'han de tra-  
mitar a través de les Delegacions Provincials de Treball.

6.3.5. La col·laboració estat-administració. El RD 2.544/1979,  
de 19 d'octubre (BOE de 7 de novembre de 1979) determina la col·labora-  
ció entre l'INEM i les corporacions locals. El RD 421/ 1980 de  
8 de febrer amplia l'àmbit de l'esmentat Decret a tots els Organismes  
i entitats de l'Administració Central i Institucional de l'Estat.

6.3.7. La contractació de treballadors minusvàlids.  
L'art. 13 de la Llei Bàsica de Col·locació diu: "A fi de facilitar l'oc-  
upació i col·locació efectiva dels disminuïts físics, psíquics i sen-  
soriais, el Govern dictarà normes relatives al foment en la contracta-  
ció i beneficis especials a les empreses, tot això referit a qualsevol  
tipus de centre de treball, així com per a la creació i ampliació de  
les empreses de col·locació protegida i centres ocupacionals. S'entèn-  
drà empresa de col·locació protegida aquella en que la majoria dels  
treballadors siguin minusvàlids.

A fi de facilitar la col·locació a persones amb deficiència dels quals  
les impossibilitats emplear-se en empreses normals, el Govern dictarà nor-  
mes per fomentar el treball en els centres especials de col·locació."

La regulació actual de la col·locació dels minusvàlids es troba en el  
RD 1327/1981, de 19 de juny (BOE 162 de 8 de juliol de 1981).

L'art 8 d'aquest RD defineix qui pot acollir-s'hi: "...són aquelles persones compreses en edat laboral que estan afectades per una disminució de la seva capacitat física o psíquica en el grau que reglamentàriament es determini, sense que en cap cas pugui ser inferior al trenta tres per cent, que els impedeixi obtenir o conservar col·locació adequada, precisament a causa de la seva limitada capacitat laboral, i que es trobin inclosos en el Registre de Treballadors Minusvàlids de les Oficines de Col·locació.

Les subvencions i bonificacions que s'estableixen són: (Art. 2)

1.-Les subvencions tindran una quantia de 300.000 pessetes per cada contracte de treball que, amb caràcter indefinit i en jornada completa, es subscriu per les Empreses amb treballadors minusvàlids a que es refereix l'article octau d'aquest RD.

2.-Les bonificacions en la quota empresarial de la Seguretat Social es deduiran a partir del mes en que es formuli la sol·licitud i seran del 70% de cada treballador minusvàlid contractat menor de quaranta cinc anys i del 90% pels majors de l'esmentada edat.

L'apartat tercer de l'art. segon del RD que relacionem determina la incompatibilitat d'aquestes subvencions i bonificacions amb d'altres que pels mateixos conceptes tingui el Fons Nacional de Protecció al Treball.

#### 6.4. La promoció de la col·locació juvenil.

Un jove pot romandre aturat ja havent treballat (Veure 6.1.) o sense haver treballat mai. Així defineix a aquests darrers la Llei Bàsica de Col·locació:

"Als efectes de la present llei s'entendrà per joves demandants de la primera col·locació aquelles persones l'edat de les quals estigui compresa entre setze i vint-i-sis anys, o fins a vint-i-vuit anys, si fossin títolats superiors, inscrits en les Oficines de Col·locació i que, amb anterioritat no hagin realitzat activitat professional com treballadors per compte aliè o autònoms" (Art. 11)

L'art. 10 de la Llei Bàsica de Col·locació diu que el Govern adoptarà programes de foment de l'ocupació per treballadors amb dificultat d'inserció en el mercat de treball: joves demandants de primera col·locació, aturats, minusvàlids, dones amb responsabilitats familiars,

treballadors majors de quarenta cinc anys.

El Govern oferirà en aquests supòsits els següents beneficis:

- a) Formació professional gratuïta i preferent.
- b) Accions d'assistència tècnica, reconversió i orientació professional.
- c) Subvencions directes a les empreses, per increment net de plantilles, a través de contractacions indefinides i en jornades completes.
- d) Ajuts en cas de mobilitat geogràfica, funcional o professional.
- e) Beques i ajuts per a la formació a l'estranger.
- f) Bonificacions en les quotes de la Seguretat Social.

L'art 25.2. de la Llei Bàsica de Col·locació estableix pel que fa a les prestacions complementàries: "Els treballadors majors de setze anys i menors de vint-i-sis, amb independència del disposat en l'art. 10, tindran accés a beques i altres ajudes formatives i assistència tècnica precisa per aconseguir una titulació o formació professional i als presteccs per a la creació o modificació de cooperatives o empreses associatives laborals."

El RD 41/1979 de 5 de gener sobre promoció de la col·locació juvenil (Veure punt 3.5.) havia marcat la pauta fins avui en la promoció de la col·locació juvenil ja que s'adreçava específicament a la globalitat del tema.

Al derogar-se aquest RD pel RD 1364/1981 de 3 de juliol (BOE 165 d'11 de juliol de 1981) es perd el tractament general anterior i es passa a afavorir la col·locació en campos concrets: formació, pràctiques, etc.

#### 6.5. El cooperativisme.

L'Art. 129.2 de la "Constitució diu: "Els poders públics promouran eficaçment les diverses formes de participació en l'empresa i fomentaran, mitjançant una legislació adequada, les societats cooperatives. També establiran els mitjans que facilitin l'accés dels treballadors a la propietat dels mitjans de producció".

La possibilitat d'autoorganització és una de les mesures més suggestives en la lluita contra l'atur. La Llei Bàsica de Col·locació en el seu art. 7 que en els "ressupostos Generals de l'Estat de cada exercici econòmic es consignaran els oportuns crèdits per a la concessió de préstecs i ajuda tècnica formativa pels treballadors per compte aliena que vulguin constituir o ampliar societats laborals o cooperatives de treball asso-



ciat, d'exploració agrària, comunitària i de serveis. El Pla d'Inversions del fons Nacional de Protecció al Treball (Veure 5.3.2.) és el que preveu aquesta contingència. Les cooperatives disposen, a més, d'aventatges fiscals, possibilitats de beques i préstecs, etc.

Per a la constitució d'una cooperativa s'han de complir les exigències de la Llei General de Cooperatives i el seu Reglament. (BOE.)

## L'actuació de l'administració

### 7.1. El Ministeri de Treball i Seguretat Social.

El RD 325/1981 (BOE 57 de 7 de març de 1981) de sis de març crea el Ministeri de Treball, Sanitat i Seguretat Social que resulta de la fusió del Ministeri de Treball i del Ministeri de Sanitat i Seguretat Social.

Recentment, el RD de separa el Ministeri de Treball, Sanitat i Seguretat Social en dos: el Ministeri de Treball i Seguretat Social i el Ministeri de Sanitat i Consum.

A nivell provincial l'estructura del Ministeri és de Delegacions Provincials.

### 7.2. La Seguretat Social.

7.2.1. La Gestió Institucional de la Seguretat Social. El Reial Decret Llei 36/1978 de 16 de Novembre (BOE de 18 de novembre de 1978) determina la gestió institucional de la Seguretat Social, la salut i la col·locació. Les funcions corresponents a l'Estat en matèria de salut, sistemes de Seguretat Social i Serveis d'Assistència Social s'exerciran a través del Ministeri de Sanitat i Seguretat Social. (Art. 1.)

De l'administració i gestió dels serveis en tindran cura els següents organismes:

A.-Com entitats gestores:

-L'Instituto Nacional de la Seguridad Social, per a la gestió i

admin administració de les prestacions econòmiques del sistema de la Seguretat Social.

- L'Institut Nacional de la Salut (INSALUD). Organisme que té cura de l'administració i gestió dels serveis sanitaris.
- L'Institut Nacional de Servicios Sociales (INSERSO): gestió de serveis complementaris de prestacions del sistema de la Seguretat Social ( Tercera edat, minusvàlids, serveis especials.)

Com a organismes autònoms es creen:

- L'Administración Institucional de la Seguridad social.
- L'Institut Nacional de Asistencia social (INAS) per a la gestió de serveis d'assistència social de l'Estat, complementaris als del sistema de Seguretat Social. Queden integrats en aquest organisme autònom els establiments d'Assistència Pública dependents de la Direcció General de Servicios Sociales.

Aquest mateix Reial Decret Llei crea l'INEM com organisme autònom administratiu adscrit al Ministeri de Treball.

**7.2.2. Les prestacions de la Seguretat Social.** No pretén aquest esgrair fer una anàlisi exhaustiva de tot el contingut de la Seguretat Social, sinó exposar aquells articles d'especial interès per a la infància i la joventut.

A.- Règim General de la Seguretat Social. El Decret 2.065/1974, de 30 de maig (BOE de 20 i 22 de juliol) aprova el Texte Refós de la Llei General de la Seguretat social. En triem els següents articles:

Camp d'aplicació: a) Treballadors per compte aliena en les diferents branques de l'activitat econòmica o assimilats a ells, bé siguin eventuais, de temporada o fixos, encara que de treball discontinu, i inclosos els treballadors a domicili, i amb independència en tots els casos, de la categoria professional del treballador i de la forma i quantia de la remuneració percebeixi

- b) Treballadors per compte pròpia o autònoms (...)
- c) Socis treballadors de Cooperatives de producció.
- d) "Empleados del hogar".
- e) Estudiants
- f) Funcionaris públics, civils i militars.

L'art. 12 de la Llei General de la Seguretat Social estableix l'obligatorietat de l'afiliació i l'ar. 20 assenyalava quina és l'acció protectora del sistema de la Seguretat Social:

1.-L'acció protectora del Sistema de la Seguretat Social comprendrà:

- a) L'assistència sanitària en els casos de maternitat, de malaltia comú o professional i d'accidents, siguin o no de treball.
- b) La recuperació professional, la protecció de la qual s'aprecia en qualsevol dels casos que s'esmenten en l'apartat anterior.
- c) Prestacions econòmiques en les situacions d'incapacitat laboral transitòria, invalidesa, jubilació, descol·locació, mort i supervivència (...) així com el que es determini.
- d) Protecció a la família.(...)
- e) Serveis socials:assistència, medicina preventiva, higiene i seguretat en el treball, reeducació i rehabilitació d'invàlids, ocupació i col·locació i promoció social.(...)

2.-Igualment i com a complement de les prestacions compreses en el número anterior, podran otorgar-se els beneficis d'Assistència Social.

3.- L'acció protectora compresa en els números anteriors estableix i limita l'àmbit d'extensió possible del Règim General i dels Especials de la Seguretat Social."

Es important assenyalar dintre del contingut de l'acció formativa l'art. 33.3. " Els orfes menors de divuit anys de treballadors morts a conseqüència d'accidents de treball o enfermetat professional, tindran preferència absoluta per disfrutar dels beneficis de l'acció formativa..."

Els casos de descol·locació, excedència forzada, suspensió del contracte per servei militar etc. són situacions assimilables a la d'alta de la Seguretat Social (Art. 95)

L'art. 100 estableix que seran beneficiaris d'assistència sanitària per enfermetat comú, maternitat i accident no laboral:

- a) Els treballadors per compte aliene que estiguin afiliats i en alta quan succeeix l'esdeveniment.
- c) Els familiars o assimilats(...) i en cas de separació de fet les esposes i fills de les esmentades persones, d'acord amb les condicions reglamentàries.

L'art. 161 estableix que tindrà dret a la pensió d'orfandat cada un dels fills del causant, qualsevol que sigui la naturalesa legal de la seva filiació, així com en les condicions que resultantment es determini, els adoptius, sempre que al morir el causant, siguin menors de divuit anys o estiguin incapacitats pel treball i que aquell hagués cobert el període de cotització exigit.(...)

La pensió ,161.2, d'orfandat s'abonarà a qui tingui al seu càrrec els beneficiaris segons determinació reglamentària.

L'art. 7 del Decret 1646/1972 de 23 de juny ( BOE de 23 de juny de 1972 ) estableix que la pensió d'orfandat serà l'equivalent al 20% de la base reguladora del causant.

Les prestacions econòmiques de protecció a la família (Art. 167) seran les que s'especificuem en els apartats següents:

- a) Una assignació mensual per a cada fill, a càrrec del beneficiari menor de divuit anys o incapacitat pel treball, qualsevol que sigui la naturalesa legal de la seva filiació i a b inclusió entre els mateixos dels adoptius.
- b) Una assignació mensual en les condicions i amb les limitacions que reglamentàriament es determinin per a l'esposa o, en el seu cas pel marit incapacitat pel treball i a càrrec d'aquella.
- c) Una assignació al contraure matrimoni.
- d) Una assignació al neixement de cada fill.

L'art. 163.3. determina que en els casos a i b de l'apartat anterior la quantia experimentarà un augment en el supòsit en que els beneficiaris siguin membres de família numerosa. L'augment serà del 25% en el cas de les famílies numeroses de primera categoria, del 34% per a les de segona i del 35 per a les que tinguin categoria d'honor.

Tenen dret a les prestacions anteriors segons l'art, 168 els treballadors per compte aliena, pensió istes, vídues.

Els orfes de pare i mare o incapacitats pel treball tenen dret a les prestacions que, en el seu cas, i en raó d'ells, haguéssin correspost als pares.

Les quanties de les prestacions econòmiques de protecció a la família són segons el RD 55/1971 de nou de gener (BOE de 16 de gener de 1971):

- Assignació mensual per a cada fill 250
- Assignació mensual per esposa:375
- Assignació al contraure matrimoni 6.000.
- Assignació al neixement de cada fill:3.000.

B.- Seguretat Social Agrària. El Decret 2123/1971, de 23 de juliol aprova el text refós de les lleis 38/1966, de 31 de maig, i 41/1970, de 22 de desembre i regula el Règim Especial Agrari de la Seguretat Social. La regulació que és fa del tema que ens ocupa és essencialment paral·lela al Règim General tan en els treballadors per compte aliena com per compte pròpia. Ara bé, l'article 30.2. que fa referència a les prestacions de protecció a la família assenyala que aquelles prestacions de caràcter periòdic s'incrementaran successivament, fixant-se inicialment com a mínim en 200 pessetes mensuals per esposa i 150 per cada fill.

C.- Treballadors del mar. El Decret 2864/1974, de 30 d'Agost aprova el text refós de les lleis 116/1969, de 30 de desembre, i 24/1972 de 21 de juny pel que es regula el Règim Especial de la Seguretat Social dels Treballadors del Mar.

Els temes que ens afecten queden també equiparats essencialment al Règim General. La gestió, però, corre a càrrec de l'Institut Social de la Marina.

D.- Treballadors autònoms. La seva regulació es troba en el Decret 2530/1970, de 20 d'Agost sobre Règim Especial dels Treballadors Autònoms. (BOE de 15 de setembre). Pel que fa a la protecció a la família s'assimila també en termes generals al Règim general.

### 7.3. L'actuació de la Generalitat de Catalunya.

La Constitució estableix en el seu art. 149 que l'Estat té competència exclusiva sobre les matèries següents:

- 7.-Legislació laboral; sens perjudici que sigui executada pels òrgans de les Comunitats Autònomes.
- 17.- Legislació bàsica i règim econòmic de la Seguretat Social, sens perjudici que les Comunitats Autònomes n'executin els serveis.

L'Estatut d'Autonomia de Catalunya, per la seva banda estipula:

Art. 9. La Generalitat de Catalunya té competència sobre les matèries següents:

21. Cooperatives, pòsits i Mutualisme no integrat en el sistema de la Seguretat Social, respectant la legislació mercantil.
26. Joventut.
25. Assistència Social.
27. Promoció de la dona.

Art. 11. Correspon a la Generalitat l'execució de la legislació de l'Estat en les matèries següents:

2. De treball, assumint les facultats, competències i serveis que en aquest àmbit i a nivell d'execució exerceix actualment l'Estat respecte a les relacions de treball, sens perjudici de l'alta inspecció d'aquest. Queden reservades a l'Estat totes les competències en matèria de migracions interiors i exteriors, fons d'àmbit nacional i de feina, sens perjudici d'allò que estableixin les normes de l'Estat sobre aquestes matèries.

Art. 17.

1. Correspon a la Generalitat de Catalunya el desenvolupament legislatiu i l'execució de la legislació bàsica de l'Estat en matèria de sanitat interior.

2. En matèria de Seguretat Social correspondrà a la Generalitat de Catalunya:

- a) El desenvolupament legislatiu i l'execució de la legislació bàsica de l'Estat, salvant les normes que en configuren el règim econòmic.
- b) La gestió del règim econòmic de la Seguretat Social.

Art. 52.- La Generalitat queda facultada per a constituir institucions que fomentin la plena ocupació i el desenvolupament econòmic i social en el marc de les seves competències.  
L'art. 55, per la seva banda, remarca l'art. 24.9 en relació al foment del cooperativisme i els articles 129 i 130 de la Constitució.

#### Estructuració de la Generalitat de Catalunya .

- El Decret de 8 de maig de 1980 que estructura el Consell Executiu de la Generalitat de Catalunya (DOG 61 de 9 de maig de 1980) crea entre altres conselleries, dues que afecten especialment el tema que tractem. Són: la Conselleria de Sanitat i Seguretat Social i la Conselleria de Treball.
- L'estructura de la Conselleria de Treball es troba en el Decret 274/1980, de 28 de novembre de reestructuració del Departament de Treball. (DOG 101 de 17 de desembre de 1980)

#### Traspasos efectuats en matèria de treball a la Generalitat de Catalunya. Recollim aquí els que afecten a infància i joventut que són en conjunt la majoria dels efectuats.

- AD 2115/1978 de 26 de juliol (DOG 7, correcció d'errades al 8) traspasa diverses matèries entre les que hi figuren les activitats molestes, insalubres, nocives i perilloses.
- El AD 2210/1979, de 7 de setembre (DOG 29 de 10 d'Octubre de 1979) traspasa un considerable bloc de matèries de Treball. Entre altres:
  - .autorització d'obertura per a l'inici de les activitats laborals.
  - .classificació professional i qualificació o valoració dels llocs de treball.
  - .jornades, horaris, treball en torns, descans
  - .treball de les dones i els menors.
  - .festes
  - .fiscalització de la seguretat i higiene
  - .competències respecte dels convnis col·lectius
  - .cooperativisme
  - .potestat sancionadora.
- El AD 2688/1980, de 3 d'octubre traspasa a la Generalitat l'Institut

Social del Tiempo Libre (DOG 104 de 31 de desembre de 1990) Veure l' In-  
fant i el Jove en el Lleure.

-AD 2774/1980, de 22 de desembre, sobre transferències de serveis de  
l'Estat a la Generalitat en matèria de Formació Cooperativa (DOG 107  
de 16 de gener de 1981)

Pel que fa al tema de cooperativisme hem d'assenyalar dues normes:

-El Decret 206/1981 de 18 de juliol (DOG 149 de 7 d'agost  
de 1981, autoritzant al Conseller de Treball a presentar  
al Parlament de Catalunya el Projecte de Llei de Coopera-  
tives de Catalunya

-L'Ordre de 25 d'agost de 1981 que estableix els criteris  
de distribució i el procediment per a la concessió de sub-  
vencions a institucions sense finalitat de lucre, per a a-  
jut al cooperativisme. (DOG 167 de 16 d'octubre de 1981)



# Quan les coses van malides

8.1. La Llei de Procediment Laboral. Reial Decret Legislatiu 1568/1980, de 13 de juny: Text refós de la Llei de procediment Laboral. (BOE de 30 de juliol)

Quan les coses van malides i cal que s'administri justícia tot estat de dret preveu un poder judicial independent de l'executiu i el legislatiu. A continuació detallarem alguns articles de la Llei de Procediment Laboral que és la llei reguladora dels òrgans jurisdiccionals i el seu funcionament en el camp del dret laboral.

## Competència:

1. A los órganos jurisdiccionales del orden social se atribuye, con exclusividad, la función de juzgar y hacer ejecutar lo juzgado en los litigios que se promuevan dentro de la rama social del Derecho.

Su competencia se determinará por razón de la materia, que deberá estar comprendida en alguno de los apartados siguientes:

1. Los conflictos individuales que se produzcan entre empresarios y trabajadores del mismo o distintos empresarios, como consecuencia del contrato de trabajo, incluso cuando afecte al Estado y demás entes públicos.

2. Las reclamaciones contra el Estado, cuando éste pueda ser responsable de salarios de transmisión en procesos por despidos o extinciones del contrato por causas objetivas, declarados impagados, así como las dirigidas contra el Fondo de Garantía Salarial por la responsabilidad prevista en el artículo 56, número 4, del Estatuto de los Trabajadores.

3. Los conflictos colectivos, de conformidad con la legislación vigente.

4. Los pleitos sobre Seguridad Social.

5. Las cuestiones contenciosas que surjan entre los asociados y sus Mutualidades.

lidades, o entre estas Entidades, sobre cumplimiento, existencia o declaración de sus obligaciones específicas, y derechos de carácter patrimonial relacionados con los fines y obligaciones propios de esas Entidades.

6. Las ejecuciones en vía de apremio derivadas del incumplimiento de las obligaciones respecto a la Seguridad Social.

7. Todas aquellas cuestiones litigiosas en las que de manera expresa le atribuyan competencia las disposiciones legales, así como las reclamaciones por incumplimiento de las Leyes y disposiciones de carácter social que afecten particularmente al demandante y que no tengan señalado otro procedimiento especial.

Las remisiones que en el Estatuto de los Trabajadores se hacen a la jurisdicción competente, salvo indicación expresa en contrario, se entenderán referidas al orden jurisdiccional social.

L'art. 9 estableix que "podran compareixer com litigants en causa pròpia davant les Magistratures de Treball, a més de les persones compromeses en l'art. 2 de la Llei d'Enjudiciament Civil, els treballadors d'un o altre sexe majors de setze anys, emancipats o que visquin de forma independent, amb consentiment dels seus pares o tutors o amb autorització de la persona o institució que els tingui al seu càrrec. Les persones amb capacitat limitada, autoritzades tàcita o expressament pel seu representant legal per treballar, podran compareixer en els processos que siguin part"

8.2. Els límits penals. El Codi Penal tipifica conductes considerades delictives en relació al món laboral. En aquests casos caldrà posar denúncia davant el corresponent jutjat d'Instrucció a l'ansems que les mesures via Inspecció de treball i Magistratura.

Art. 426. El que hiere, golpear o maltratare de obra a otro será castigado como reo de lesiones graves:

- 1.º Con la pena de prisión mayor, si de resultas de las lesiones quedare el ofendido imbécil, imponente o ciego.
- 2.º Con la de prisión menor y multa de 20.000 a 200.000 pesetas, si de resultas de las lesiones el ofendido hubiere perdido un ojo o algún miembro principal, o hubiere quedado impedido de él, o inutilizado para el trabajo a que hasta entonces se hubiere habitualmente dedicado.
- 3.º Con la pena de prisión menor, si de resultas de las lesiones el ofendido hubiere quedado deforme o perdido un miembro no principal, o quedado inutilizado de él, o hubiere estado incapacitado para su trabajo habitual o enfermo por más de noventa días.
- 4.º Con la de arresto mayor y multa de 20.000 a 100.000 pesetas, si las lesiones hubiesen producido al ofendido enfermedad o incapacidad para el trabajo por más de treinta días.

Si el hecho se ejecutare contra alguna de las personas que menciona el artículo 405 o con alguna de las circunstancias señaladas en el artículo 406, las penas serán la de reclusión menor, en el caso del número 1.º de este artículo; la de prisión

Art. 427. Las penas señaladas en los artículos 420 a 422, en sus respectivos casos, serán aplicables a los que por infracciones graves de las leyes de trabajo ocasionen quebranto apreciable en la salud o en la integridad corporal de los obreros.

mayor y multa de 20.000 a 100.000 pesetas, en el caso del número 2.º; la de prisión mayor, en el caso del número 3.º, y la de prisión menor, en el caso del número 4.º del mismo. No están comprendidas en el párrafo anterior las lesiones que el padre causare al hijo, excediéndose en su corrección.

Art. 421. Las penas del artículo anterior son aplicables, respectivamente, al que, sin ánimo de matar, causare a otro alguna de las lesiones graves administrándole o sabiendas sustancias o bebidas nocivas o abusando de su credulidad, o flaqueza de espíritu.

Art. 422. Las lesiones no comprendidas en los artículos precedentes, que produzcan al ofendido incapacidad para el trabajo por más de quince días o necesidad de asistencia facultativa por igual tiempo, se reputarán menos graves y serán penadas con arresto mayor, o de alicerco y multa de 20.000 a 100.000 pesetas, según el prudente arbitrio de los Tribunales.

Cuando la lesión menos grave se causare con intención manifiesta de injuriar, o con circunstancias ignominiosas, se impondrá, además del arresto mayor, una multa de 20.000 a 100.000 pesetas.

Art. 496. El que sin estar legitimamente autorizado impidiere a otro con violencia hacer lo que la Ley no prohibe o le compeliere a efectuar lo que no quiere, sea justo o injusto, será castigado con las penas de arresto mayor y multa de 20.000 a 200.000 pesetas.

Incurrirán en las penas de arresto mayor en su grado máximo y multa de 20.000 a 200.000 pesetas los que actuando con violencia o intimidación, en grupo, o individualmente, pero de acuerdo con otros, obliguen a otras personas a iniciar o continuar una huelga, pero o cierre empresarial.

Serán castigadas con la pena de prisión menor los que, actuando en la forma prevista en el párrafo anterior, fueren ajenos al conflicto o portaren armas o instrumentos peligrosos.

Art. 499 bis. Será castigado con pena de arresto mayor y multa de 20.000 a 400.000 pesetas:

- 1.º El que usando de maquinaciones o procedimientos maliciosos imponga a los trabajadores a su servicio condiciones laborales o de seguridad social (316) que perjudiquen los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales o convenios colectivos sindicales.
  - 2.º El que por cesión de mano de obra, simulación de contrato, sustitución o falseamiento de empresa o de cualquier otra forma maliciosa suprima o restrinja los beneficios de la estabilidad en el empleo y demás condiciones de trabajo reconocidas a los trabajadores por disposiciones legales (317).
  - 3.º El que trafique de cualquier manera ilegal con la mano de obra o intervenga en migraciones laborales fraudulentas, aunque de ello no se derive perjuicio para el trabajador (318).
- El que en caso de crisis de una empresa hiciera ineficaces maliciosamente los derechos de los trabajadores incurrirá en las penas previstas en el artículo 519 de este Código.
- Cuando los hechos previstos en los números anteriores fueren realizados por personas jurídicas se impondrá la pena señalada a los administradores o encargados del servicio que los hubieran cometido o que, conociéndolos y pudiendo hacerlo, no hubieren adoptado medidas para remediarlos. En su caso procederá la responsabilidad civil subsidiaria de la empresa.